

Universidad Peruana Unión
Unidad de Posgrado de Teología

LIDERAZGO PASTORAL TRANSFORMACIONAL Y ESPIRITUAL
EN LA PERCEPCION DE LA PAREJA MINISTERIAL
Y EL CRECIMIENTO CUANTITATIVO DE LA
IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA
EN LIMA, AÑO 2016

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requerimientos para el grado académico de
Magíster en Teología

Por
Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Noviembre 2016

Copyright © 2016 Rubén Fidolino Jaimes Zubieta
Todos los derechos reservados

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

TE Jaimes Zubieta, Rubén Fidolino
3 Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja
J17 ministerial y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en
2016 Lima, año 2016 / Rubén Fidolino Jaimes Zubieta. Asesor: Mg. Juan Marcelo Zanga
Céspedes. Lima, 2016 .
169 hojas: anexos, tablas

Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Teología.
Escuela de Posgrado, 2016.
Incluye referencias y resumen.
Campo del conocimiento: Teología.

1. Liderazgo pastoral. 2. Crecimiento de la IASD. 3. Pareja ministerial

CDD 286.732

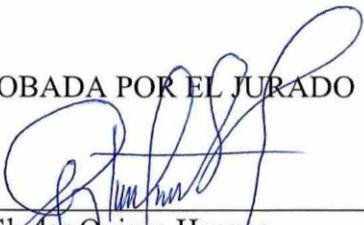
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESPIRITUAL EN LA PERCEPCIÓN DE LA
PAREJA MINISTERIAL Y EL CRECIMIENTO CUANTITATIVO DE LA IGLESIA
ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA
EN LIMA, AÑO 2016

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requerimientos para el grado académico de
Magister en Teología

Por

Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

APROBADA POR EL JURADO



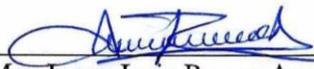
Dr. Gluider Quispe Huanca
Presidente



Mg. Juan Marcelo Zanga Céspedes
Asesor



Dr. Felipe Reynaldo Esteban Silva
Vocal



Mg. Jorge Luis Reyes Aguilar
Secretario



Dr. Daniel William Richard Pérez
Vocal

Fecha de Aprobación:

RESUMEN DE TESIS

Universidad Peruana Unión

Unidad de Posgrado de Teología

Maestría en Teología

Título: LIDERAZGO PASTORAL TRANSFORMACIONAL Y ESPIRITUAL EN LA PERCEPCION DE LA PAREJA MINISTERIAL Y EL CRECIMIENTO CUANTITATIVO DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA EN LIMA, AÑO 2016.

Nombre del investigador: Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Grado y nombre del consejero: Mg. Juan Marcelo Zanga Céspedes

Fecha de terminación: Noviembre 2016

Problema

El problema de esta investigación se planteó mediante la siguiente pregunta
¿Cómo se relacionan el liderazgo pastoral transformacional y espiritual con el crecimiento cuantitativo en bautismos y diezmos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en los campos misioneros de Lima, año 2016?

Propósito

La investigación se propuso: primero, describir las dimensiones de liderazgo transformacional de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en el 2016. Segundo, describir las dimensiones de liderazgo espiritual de los mismos. Tercero,

identificar el nivel de crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos durante el período del último congreso administrativo de cada campo misionero de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, entre los años 2011 al 2014. Cuarto, determinar el nivel de relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional de los pastores y el crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos durante dicho periodo de los años 2011 al 2014. Quinto, determinar el nivel de relación entre las dimensiones de liderazgo espiritual de los pastores y el crecimiento cuantitativo en bautismos y diezmos durante el mismo período años 2011 al 2014.

Metodológica

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, de tipo cuantitativo. La población y muestra del estudio está constituido por 46 pastores y 54 esposas de pastores adventistas de la ciudad de Lima, quienes constituyen la pareja ministerial y quienes fueron los que respondieron la encuesta para describir y establecer el nivel de relación de las dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual de pastores adventistas con el crecimiento cuantitativo de la Iglesias adventista del Séptimo Día de Lima, año 2016.

La recolección de datos se hizo mediante una encuesta con preguntas sobre: aspectos demográficos, características de liderazgo transformacional basado en el Cuestionario de Estilos de liderazgo (CELID),¹ y preguntas sobre características del

¹Castro Solano, Nader y Casullo, *Cuestionario de estilos de liderazgo: Protocolo (CELID, 2004)*. Adaptado por Rubén Jaimes Zubieta. Del cuestionario original, solo se han conservado las preguntas referentes a las características del liderazgo transformacional (no se incluyen las del liderazgo transaccional, ni las del estilo *laissez faire*) con ligeras adaptaciones para ser entendidas por los pastores, las esposas de los pastores y los miembros de la IASD de Lima en el año 2015.

liderazgo espiritual según el Inventario de sistema de creencias -15r,² modificados para este estudio.

Conclusión

En afirmación de la hipótesis planteada, los resultados del estudio muestran que existe una relación positiva y significativa del liderazgo transformacional y espiritual de los pastores y el crecimiento de bautismos y diezmos en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, tal como es mostrado en la tabla 19 y 20 ya que al analizar los datos mediante el estadístico de Rho Sperman los valores obtenidos están entre 0,32; 0,34 y 0,634 la mayoría $p = 0,000 < 0,05$. Lo que confirma que influye en el crecimiento de los bautismos y los diezmos de los campos misioneros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de lima, año 2016.

²Inventario de Sistemas de Creencias SBI - 15R. Traducción y adaptación del inglés: Almanza, Monroy, Bimbela y Holland, MSKCC 1999. Adaptado y ampliado para esta investigación por Rubén Jaimes Zubieta La adaptación y ampliación de las preguntas de este cuestionario ha consistido en familiarizar sus expresiones sobre la espiritualidad para el contexto de los pastores y miembros de la IASD de Lima durante el año 2015. Sin embargo, dos preguntas fueron plenamente modificados por considerarlos repetitivos y en cambio se le han añadido las diez últimas preguntas, con el objetivo de recopilar mejor las informaciones, que permitan describir y correlacionar las características espirituales de los pastores con el crecimiento de dicha iglesia.

TABLA DE CONTENIDO

Capítulo

1. INTRODUCCIÓN	1
Trasfondo del problema.....	1
Descripción de la realidad problemática	1
Revisión de investigaciones previas	5
Planteamiento del problema	18
Preguntas específicas.....	18
Objetivos.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos	19
Hipótesis	20
Hipótesis específicas.....	20
Justificación	22
Importancia.....	23
Delimitaciones.....	23
Presuposición.....	24
Bosquejo del estudio.....	25
2. MARCO TEÓRICO	27
Concepto de liderazgo	29
Principales enfoques teóricos de liderazgo.....	30
Liderazgo conductual	32
Liderazgo situacional.....	39
Liderazgo carismático.....	43
Liderazgo transformacional.....	45
Liderazgo de servicio.....	59
El liderazgo espiritual.....	61
El liderazgo espiritual bíblico.....	65
Principios del liderazgo espiritual bíblico	78
Características del liderazgo espiritual bíblico	80
Jesús, modelo de liderazgo espiritual bíblico	84
Concepto del liderazgo espiritual bíblico	91
Dos enfoques básicos de liderazgo	91
Labor del liderazgo pastoral bíblico	94
Labor de liderazgo pastoral según Elena de White	97
El liderazgo pastoral de la Iglesia Adventista en Lima	100

Su estructura administrativa u organización está conformada de la siguiente manera	101
El crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista en Lima	104
El crecimiento en los bautismos	106
El crecimiento en los diezmos	111
Definición de términos	113
3. METODOLOGÍA.....	115
Tipo y diseño de la investigación	115
Investigación descriptiva	115
Investigación correlacional	116
Investigación ex pos facto.....	116
Investigación no experimental	116
Investigación transversal.....	117
Población y muestra.....	117
Selección de los elementos de la muestra	118
Criterios de inclusión y exclusión.....	118
Consideraciones éticas	118
Definición y operacionalización de variables	119
Instrumentos para la recolección de datos	120
Validación del instrumento	122
Confiabilidad.....	122
Proceso de recolección de datos	122
Tabulación y análisis de los datos	123
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	124
Características sociodemográficas de pastores adventistas en Lima.....	124
Total resultados: niveles de liderazgo transformacional	125
Liderazgo transformacional: dimensión de motivación e inspiración ..	126
Liderazgo transformacional: dimensión consideración individual ..	127
Liderazgo transformacional: dimensión estímulo intelectual	127
Liderazgo transformacional: dimensión influencia carismática	128
Total, resultados: niveles de liderazgo espiritual.....	128
Liderazgo espiritual: dimensión de prácticas.....	129
Liderazgo espiritual: dimensión de apoyo social.....	130
Liderazgo espiritual: dimensión comunión.....	130
Liderazgo espiritual: dimensión relacionamiento.....	131
Liderazgo espiritual: dimensión pareja misioneras.....	132
Liderazgo espiritual: dimensión plantar nuevas iglesias	132
Liderazgo espiritual: dimensión bautismos	133
Liderazgo espiritual: dimensión donante fiel.....	133
Contrastación de la hipótesis del estudio.....	134
Crecimiento cuantitativo en bautismos.....	135
Crecimiento cuantitativo en diezmos	136

Discusión de los resultados.....	138
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	141
Conclusiones generales.....	141
Recomendaciones	143
Apéndices	
A. ENCUESTA PARA LOS PASTORES	146
B. CUESTIONARIO PREGUNTAS	149
C. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	152
D. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	156
BIBLIOGRAFÍA	159

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Trasfondo del problema

El liderazgo es algo que ninguna organización puede dejar de considerar, porque las organizaciones se forman y se desarrollan en base a sus recursos humanos formados por los líderes y los liderados. Pero tales organizaciones, incluyendo las iglesias, enfrentan cambios rápidos en su dinámica organizacional, situación que exige el empoderamiento de sus recursos humanos especialmente el de sus líderes mediante el aprendizaje de características transformacionales y espirituales de liderazgo para el desarrollo de sus recursos humanos, como su mayor valor competitivo.¹

Así, sobre todo las iglesias, la necesidad de contar con líderes visionarios, innovadores, y capaces de actuar basados en valores ético-cristianos es cada vez mayor,² porque los tales son mayormente los que poseen y ponen en práctica las características transformacionales y espirituales durante su liderazgo.

Descripción de la realidad problemática

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), “la población de Lima (43 distritos), al 30 de junio del presente año (2014) totalizaría 8 millones 755 mil

¹William B. Werther, *Administración de personal y recursos humanos* (México, DF: Mc Graw Hill Interamericana, 1995), 252-63.

²Carlos Cavallé, “Nuevos retos en la formación de directivos”, *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, N° 23 (1999): 97-103.

262 habitantes, cantidad que representaría el 28,4% de la población nacional estimada (30 millones 814 mil 175)”.³ La misma fuente indica que el crecimiento de la población es de 61, 875 habitantes por año, población joven en su mayoría, pues al 30 de junio de 2014, “la población de 15 a 29 años de edad, alcanzaría 2 millones 383 mil 30 habitantes y representaría el 27,2%, en tanto, la infantil de 0 a 14 años sería de 2 millones 128 mil 509 (24,3%), de la población limeña.⁴ De igual modo, el 2013, el ingreso promedio mensual de los trabajadores de Lima Metropolitana se situó en 1423,8 soles.⁵

Por otro lado, los adventistas presentes en la ciudad de Lima desde 1998,⁶ según los datos oficiales de los congresos administrativos de cada uno de los campos misioneros desde el 2011 al 2014, son Asociación Peruana Central, 44,535, Asociación Peruana Central Este, 27,601, Misión Centro Oeste del Perú 32, 381 dando un total para la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, de 104.535 miembros, los cuales según las mismas fuentes son pastoreados por 112 pastores que representa un promedio de 933 miembros de iglesia.

Este promedio de feligreses que cada pastor adventista debe liderar pastoralmente, representa un enorme desafío para el trabajo, sobre todo si se tiene en cuenta que la labor pastoral es un servicio mayormente personalizado conforme se sostiene en el Manual de

³Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Presidencia del Consejo de Ministros del Perú, “Lima tiene 8 millones 69 mil habitantes”, <http://www.inei.gob.pe> (consultado: diciembre, 2015).

⁴Ibíd.

⁵Ibíd.

⁶Merling Alomía, “Un Importante Centenario en la Historia de las Misiones”, *Theologika* 13, no. 2 (1998): 268.

la Iglesia,⁷ el Manual para ministros,⁸ según Arrais,⁹ y según Burrill,¹⁰ en ese sentido resulta crucialmente necesario investigar más, definir más puntualmente las acciones prácticas de la función del liderazgo pastoral, según sus características transformacionales y espirituales en general, enfatizando sobre todo el liderazgo espiritual bíblico de instrucción, entrenamiento e inspiración de otros líderes que hagan la labor de pastores voluntarios para ayudar en el pastorado personalizado de la feligresía de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima.

Precisamente en el entorno sudamericano, se conoce de modo general que los campos misioneros de la Iglesia Adventista del séptimo Día del Perú, siempre logran un crecimiento cuantitativo mayor, especialmente en el número de bautismos, lo que motiva el interés por conocer las causas de este crecimiento. Pero el crecimiento sostenido ha comenzado a experimentar una disminución y tal como lo señala Vázquez, quien afirma que en la Unión del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día: “el número de bautismos desde el 2012 hasta el 2013, ha decrecido en un 13.34%; y del 2013 a octubre 2014, ha decrecido en un 13.84%, de la misma manera se ha observado un decrecimiento sustancial en la iglesia durante los últimos años”.¹¹

⁷Asociación Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Manual de la Iglesia*, 32.

⁸Asociación Ministerial de la Iglesia Adventistas del Séptimo Día, *Guía para ministros*. 89.

⁹Jonás Arrais, *Se busca un buen pastor* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 13.

¹⁰Burrill Russell, *Revolución en la iglesia. Secretos para liberar el poder del laicado* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana. 2005), 53.

¹¹Víctor Vázquez Cerquera. “Clima familiar y su relación con el impulso de los lineamientos estratégicos que dan los líderes de las iglesias adventistas en la ciudad de

En ese sentido, la revisión de los informes oficiales de los congresos administrativos de los campos misioneros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, también muestran una aparente disminución en su crecimiento cuantitativo, tal como lo muestran los informes del periodo de los años 2011 al 2014, tiempo que media entre un congreso y otro de las asociaciones y misiones. Así las cifras de crecimiento de los bautismos en los campos misioneros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima muestran, por ejemplo, que, en dicho periodo, los promedios de bautismos fueron: en el año 2011, se alcanzó 3065, en el año 2012 se logró, 3513, en el año 2013 se bautizaron 2961, y en el 2014 se bautizaron 2713, lo que da un promedio de -0.07% bautismos por campo misionero, tal como se deduce de los informes presentados en sus congresos administrativos oficiales.¹²

En cuanto al crecimiento de los diezmos en el ámbito de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la ciudad de Lima, entre los años 2011 y 2014 también ha experimentado un crecimiento cuantitativo, aunque en menor porcentaje en la cantidad de los bautismos, así, el promedio en el aumento de los diezmos muestra que del 2011 al 2012 el promedio fue de 16%. Para el 2013 el promedio fue 19% mostrando un ligero aumento; sin embargo, para el año 2014 el promedio fue menor y alcanzó solo el 9%, determinando que el promedio para la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima fue del 15%.¹³

Tarapoto, 2014”, (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2014), 1.

¹²Asociación Peruana Central Sur de la IASD. Cumpliendo la Misión con Esperanza. Informes del V Congreso. Lima 2013. P. 60. Asociación Peruana Central Este. Comunión Relacionamiento y Misión. Del 24 – 25 de noviembre de 2014, Lima. P. 39. Primer congreso Ordinario de la Misión Centro Oeste del Perú. Enero 2015 Lima. P. 38. Los datos provienen de los informes oficiales presentados en los congresos de dichos campos.

¹³Asociación Peruana Central Sur de la IASD, Cumpliendo la Misión con

Ante tales datos del crecimiento cuantitativo en los bautismos y en los diezmos en la Iglesia Adventista de Séptimo Día de Lima se plantea la siguiente pregunta ¿Tiene relación el crecimiento cuantitativo en el número de bautismos y el crecimiento cuantitativo en la cantidad de diezmos con el liderazgo transformacional y espiritual, en pastores distritales¹⁴ de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en el año 2016?

Este estudio, precisamente trata de encontrar respuestas adecuadas a dichas interrogantes. Para tal propósito, se hace mención de la bibliografía existente revisada.

Revisión de investigaciones previas

El estudio se hace en pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, cuya presencia en Lima comenzó desde 1898,¹⁵ para conocer la relación de las dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual en el liderazgo pastoral adventista con el crecimiento cuantitativo de la misma iglesia.

Así, se define el liderazgo como condición de “líder”, ejercicio de la actividad de líder o persona que dirige una colectividad”.¹⁶ También se ha dicho que los líderes hacen

Esperanza. Informes del V Congreso, Lima 2013, 71; Asociación Peruana Central Este. Comunión Relacionamiento y Misión. Del 24 – 25 de noviembre de 2014, Lima. P. 41. Primer congreso Ordinario de la Misión Centro Oeste del Perú. Enero 2015 Lima. P. 41. Los datos provienen de los informes oficiales presentados en los congresos de dichos campos.

¹⁴Los pastores distritales son los líderes con nexo laboral encargados de entrenar y pastorear a los feligreses, en un determinado ámbito geográfico, constituido por algunas iglesias y congregaciones locales de la IASD. Asociación General de la IASD, *Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2015), 31, 72.

¹⁵Merling Alomía, “Un Importante Centenario en la Historia de las Misiones”, *Theologika* 13, no. 2 (1998): 268.

¹⁶“Liderazgo”, Real Academia Española. Versión electrónica de la 23ª edición del

las cosas correctas”,¹⁷ que es dirigir el trabajo que realizan otras personas”.¹⁸ Ocupándose mayormente del cambio”,¹⁹ y de influir en ellas”.²⁰

En ese sentido se ha estudiado el liderazgo desde: el enfoque conductual, que trata de buscar por un lado características, comportamientos y atributos de la personalidad y por otro proceso de dirigirá las labores de grupo y de influir en ellas,²¹ presuponiendo la existencia del “hombre superior”, del “genio”, de “grandes hombres” con capacidades “sobrenaturales” diferentes de la gente común,²² así Dilts presento algunas características de los buenos líderes de una organización.²³

Más adelante se planteó la teoría de los rasgos que según Hersey y Blanchard fueron iniciados por Stodgill, Ghiselli, Jennis y también en la Universidad de Minnesota

diccionario de la lengua española.

¹⁷Warren Bennis y Nanus Burt, *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz* (Bogotá: Norma, 1995), 22.

¹⁸Abraham Zalesnik, *Directivos y líderes ¿Son diferentes?* *Harvard Business Review* (Barcelona: Ediciones Deusto, 1999), 68, 93.

¹⁹Jhon P. Kotter, *La verdadera labor del líder* (Bogotá: Editorial Norma, 1999). 39.

²⁰Ralph M. Stodgill, *Teorías e investigación del Liderazgo* (Madrid: Editorial Edansa 1999), 11.

²¹Ibíd., 11.

²²Rosana Peris Pichastor, “El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas” (Tesis doctoral, Universidad Jaime Castellón Valencia, 1998), 118-120, <http://www.psicologia.del.deporte.uma.es> (consultado: setiembre, 2014).

²³Robert Dilts, *Liderazgo creativo* (Barcelona: Ediciones Urano, 1996), 34-36.

entre otros”.²⁴ Ghille, identificó cinco rasgos de los líderes,²⁵ Stogdill, propuso cinco rasgos del líder y seis capacidades psicológicas.²⁶ Zayas y Cabrera citando a Mann presentan siete rasgos de los líderes,²⁷ y luego citando a Kirk Patrick y Locke presenta ocho características afirmando que flexibilidad que es la característica de mayor incidencia,²⁸ Horst seis características relacionadas con el liderazgo.²⁹ Zacaro y otros, encontraron seis características como la motivación de logro, persuasión, habilidades sociales altas, creatividad, ajuste social o popularidad.³⁰

Adviene también la teoría conductual, afirmando que son las conductas las que distinguen a los líderes. Así, Coronado y Benavides, citando a Shartle, señalan que las acciones del líder se orientan hacia dos categorías, “a las tareas o estructura de inicio”,³¹ de igual modo Del Valle, sostiene que: “El estilo de un líder está orientado hacia un

²⁴Hersey P. y Blanchard K., *Estilo eficaz de dirigir: liderazgo situacional* (México: Ed. IDH, 1994), 23.

²⁵Yamila Fernanda Peralta Silva, “Evolución de las teorías del liderazgo hacia la ‘especie’ transformacional”, bajo “YFS Peralta”, <http://www.seadpsi.com.ar> (consultado: agosto, 2015).

²⁶Ibíd.

²⁷Pedro Manuel Zayas Agüero y Njurka Cabrera Ferreiro, "Enfoques teóricos en el estudio de la dirección y el liderazgo, su evolución", ETECSA. Contribuciones a la Economía (Universidad de Holguín, Cuba. 2010), 10. (consultado: agosto, 2015).

²⁸Ibíd.

²⁹C. Horst Bussenius, “Liderazgo: Teorías sobre liderazgo”, <http://www.es.slideshare.net/Laboral/liderazgo-2005> (consultado: agosto, 2014).

³⁰Ibíd.

³¹Elsa Coronado, Margarita Benavides, “Liderazgo Conductual y Causas Externas e Internas de Rotación de los Operadores”, <http://www.semec.org.mx> (consultado 20 de agosto 2014).

énfasis centrado en el empleado o en el puesto”.³² Lippitt y White, según Del valle conceptualizaron tres estilos: Líder autocrático, democrático y *laissez – faire*”, añadiendo que tanto en la Universidad Estatal de Ohio y la Universidad de Michigan estudiaron dos dimensiones del comportamiento del líder: Líderes orientados a los empleados y los líderes orientados a la tarea o producción”.³³

Precisamente en la Universidad de Ohio se produjo Cuestionario Descriptivo de la Conducta del Líder LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire), resumido en 130 preguntas,³⁴ que ha permitido estudiar el liderazgo en dos dimensiones básicas “consideración” y “iniciación de estructura”.³⁵ Posteriormente se presentaron la teoría de la red, que resume el liderazgo en “interés por la producción e interés por el factor humano”.³⁶

No obstante, el liderazgo también se ha presentado desde el enfoque situacional, pues tal como Benavides y Delgado señalan: “Los líderes exitosos son aquellos que pueden adaptar su conducta para alcanzar las demandas de su situación única y

³²Rosanna Del Valle Silva Fernández, “Teorías de Liderazgo”, <http://www.monografias.com> (consultado: agosto, 2015).

³³Ibíd.

³⁴Rosana Peris, “El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas” (Tesis doctoral, Universidad Jaime Castellón Valencia, España, 1998), 111. [Http://www.psicologia.del.deporte.uma.es](http://www.psicologia.del.deporte.uma.es) (consultado: febrero, 2009).

³⁵Ibíd.

³⁶Rosana Peris, “El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas” (Tesis doctoral, Universidad Jaime Castellón Valencia, 1998), 155. <http://www.psicologia.del.deporte.uma.es> (consultado: febrero, 2009).

especial”.³⁷ Así surge la teoría situacional presentado por Fiedler ya en 1951³⁸ que relacionó el rendimiento con las actitudes del líder. Sánchez y Rodríguez, hacen mención a los estudios de Hersey y Blanchard (1969), Yukl (1989), Moorhead y Griffin (1995), Sánchez y Santabárbara (2000), Graef (1977), Sashkin (1972), Vecchio (1987), quienes señalaron la efectividad y popularidad del liderazgo situacional entre los directivos”.³⁹

Es interesante la propuesta de Hersey y Blanchard de cuatro comportamientos de liderazgo: Comunicar, vender, participar y delegar que se corresponde con cuatro niveles de madurez del dirigido M1, M2, M3, M4.⁴⁰

Después surgieron enfoques teóricos más actuales, Covey (1993),⁴¹ Lashway (1996),⁴² Fishman (2000),⁴³ desde su perspectiva más ética, como el liderazgo carismático

³⁷Elsa Margarita Benavides Coronado y Lucila Delgado Alonso, *Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia*. Sociedad de Ergonomistas de México, A.C. Universidad de Guanajuato Memorias del VI Congreso Internacional 26 al 29 de mayo del 2004 de Ergonomía. P 180-190. Extraído en setiembre del 2014 en: EMB Coronado - semac.org.mx

³⁸J. A. Moreno, “Liderazgo situacional”, bajo “situacional”, <http://www.sedisasigloxxi.es/spip.php?article191> (consultado: setiembre, 2014).

³⁹Santa Bárbara, Emilio Sánchez y Andrés Rodríguez Fernández, "40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión", *Revista latinoamericana de psicología* 42, no. 1 (2010), 29-39.

⁴⁰Ibíd.

⁴¹Stephen Covey, *El liderazgo centrado en principios* (Buenos Aires, Paidós, 1993), 31, 192.

⁴²Larry Lashway, “Liderazgo ético (Ethical Leadership)”, *ericdigest.org*, bajo “liderazgo ético”, <http://www.ericdigests.org/2003-3/etico.htm> (consultado: setiembre, 2015).

⁴³D. Fishman, “El camino del líder”, Lima Perú, Una publicación de la Universidad de ciencias aplicadas (UPC) y el diario EL Comercio, enero 2000.

(House 1971, Bennis 1985, Conger y Kanungo 1988) el liderazgo transformacional y el espiritual.

Así por ejemplo el liderazgo carismático según Reyes,⁴⁴ Robbins,⁴⁵ House y Bass, citados por Lupano y Castro⁴⁶ presenta características como autoconfianza, proponer, articular y tener una fuerte convicción de visión, un comportamiento extraordinario, ser agente de cambio y ser sensibles al ambiente.⁴⁷ De igual modo, Bennis,⁴⁸ Conger y Kanungo, citados por Martínez, Arévalo & Parker,⁴⁹ presentan varias características de los líderes carismáticos destacando que estos confían en sí mismos, son asertivos y se les percibe como agentes no convencionales de un cambio.

Luego se presenta el liderazgo transformacional que según Lupano y Castro,⁵⁰ es

⁴⁴M. Reyes, “Examen de las teorías de liderazgo y modelo de posicionamiento de liderazgo empresarial”, *Scientific International Journal* 5, no. 3 (septiembre-diciembre 2008): 4-25, <http://www.nperci.org> (consultado: setiembre, 2015).

⁴⁵S. Robbins, *Comportamiento Organizacional* (Juárez, México: Prentice Hall, 1996), 313.

⁴⁶M. Lupano y A. Castro, “Estudios sobre liderazgo: Teorías y evaluación”, *Psicología cultura y sociedad: Psicodebate* 6 (2008): 107-122. <http://www.palermo.edu> (consultado: marzo, 2016).

⁴⁷M. Reyes, “Examen de las teorías de liderazgo y modelo de posicionamiento de liderazgo empresarial”, *Scientific International Journal* 5, no. 3 (septiembre-diciembre 2008): 4-25, <http://www.nperci.org> (consultado: setiembre, 2015).

⁴⁸W. Bennis y B. Nanus, *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz* (Bogotá: Norma, 1995), 19, 70.

⁴⁹Mendoza Martínez, Ignacio Alejandro, Ortiz Arévalo, María Fernanda, Parker Rosell y Héctor Carlos, “Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional”, *Revista del Centro de Investigación: Universidad La Salle* 7 (2007): 25-41.

⁵⁰M. Lupano y A. Castro, “Estudios sobre liderazgo: Teorías y evaluación”, *Psicología cultura y sociedad: Psicodebate* 6 (2008): 107-122. <http://www.palermo.edu>

uno de los enfoques más estudiados a partir de Bass. Mendoza y Ortiz dicen que Burns a partir de 1978, distinguió dos tipos de liderazgo; “el Transaccional y el transformacional”,⁵¹ Bennis y Nanus, encontraron cuatro áreas de competencia del liderazgo transformacional,⁵² Silva⁵³ menciona que Bass y Avolio renovaron el Liderazgo Transformacional como el Modelo de Liderazgo de Rango Total (MLRT), para llegar a una elevada frecuencia de las variables transformacionales”,⁵⁴ según cuatro dimensiones,⁵⁵ al igual que Bas según Lupano y Castro,⁵⁶ y Tickhy y Devanna, sugun Del Valle quienes afirmar que los líderes transformacionales revitalizan la institución con nueva visión, actualizan la misión y promueven intercambios interinstitucionales.⁵⁷

(consultado: marzo, 2009).

⁵¹Martha Ruth Mendoza Torres, Carolina Ortiz Riaga. “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto”, *Burns* (1999): 9-13.

⁵²W. Bennis y B. Nanus, *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz* (Bogotá: Norma, 1995), 12.

⁵³Yamila Fernanda Silva Peralta, “Aplicación del MLQ a formadores de RRHH: Un estudio descriptivo”, *Cuadernos de Estudios Empresariales* 20 (2010): 127-144.

⁵⁴Ibíd.

⁵⁵Ibíd.

⁵⁶M. Lupano y A. Castro, “Estudios sobre liderazgo: Teorías y evaluación”, *Psicología cultura y sociedad: Psicodebate* 6 (2008): 107-122. <http://www.palermo.edu> (consultado: marzo, 2009).

⁵⁷Rosanna del Valle Silva Fernández, “Teorías de liderazgo”, 2005, bajo “teorías liderazgo”, <http://www.monografias.com/trabajos42/teorias-liderazgo> (consultado: setiembre, 2015).

Otros autores como Guerra y Sansevero,⁵⁸ Torres,⁵⁹ Bass y Avolio,⁶⁰ Salazar,⁶¹ Covey⁶² Pedraja y Rodríguez citando a Klein y House, y a Meglino y Ravlin, señalan que “la congruencia de valores entre líder y seguidores”,⁶³ es un tema central en el liderazgo transformacional, al igual que lo afirman González, Odris; González, Oramis; Ríos, Gherardin; León, Joldry.⁶⁴ Pero estos también señalan que al ejercer el liderazgo transformacional, en este caso los maestros “ejercen una labor cercana a lo esperado en el paradigma humanista, centrado en la persona”.⁶⁵ Otros autores que tratan el liderazgo transformacional mencionado en este estudio son: Barbosa,⁶⁶ Figuerola,⁶⁷ García,

⁵⁸Dulce Guerra e Idania Sansevero, "Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas", *Laurus* 14 (2008): 330-357, <http://www.redalyc.org> (consultado: setiembre, 2015).

⁵⁹Ibíd.

⁶⁰Ibíd.

⁶¹M. Salazar, “El liderazgo transformacional ¿Modelo para organizaciones educativas que aprenden?”, *Unirevista* 1, no. 3 (2006), Universidad de Viña del Mar, Chile, bajo “liderazgo transformacional”, <http://www.alaic.net> (consultado: marzo, 2016).

⁶²Stephen Covey, *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas* (Madrid: Paidós, 2000), 395.

⁶³Liliana Pedraja Rejas y Emilio Rodríguez Ponce, "Estudio comparativo de la influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de empresas privadas e instituciones públicas", *Interciencia* 33, no. 1 (2008): 8-13.

⁶⁴Ibíd.

⁶⁵Ibíd.

⁶⁶Barbosa Ramírez David, Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Universidad Católica del Norte. Rosario Argentina. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, Año 2013. Número 39, Mayo-Agosto 155, 156.

⁶⁷Norberto Fuguerola. Liderazgo transaccional y transformacional. Las dimensiones del liderazgo. Extraído de: <https://articulosbm.files.wordpress.com> (21

Romerosa y Lloréns,⁶⁸ Medina,⁶⁹ Castro,⁷⁰ Chaparro,⁷¹ García-Guiu,⁷² Huillca,⁷³

Jimenes⁷⁴ Martines⁷⁵ Mendoza y Ortiz.⁷⁶ Ellos reiteran que el liderazgo transformacional tiene una importancia capital para el cambio y el desarrollo individual y organizacional

octubre, 2016), 2, 3.

⁶⁸Víctor J. García Morales, María Mercedes Romerosa Martínez, Francisco Javier Lloréns Montes, “Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 16, núm. 4 (2007), Extraído de: www.aedem-virtual.com/articulos, el 8 de octubre 2016. 25-46

⁶⁹Patricia Medina Zuta. el liderazgo transformacional de los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.

⁷⁰Cecilia Castro Purizaca, “Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura” (Tesis de maestría, Universidad de Piura, Perú. 2014), 7.

⁷¹Alida Chaparro Barrera, Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión del equipo directivo de UNITRÓPICO a propósito de las mejoras institucionales. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Educación. Bogotá Colombia, 2012. 6

⁷²Carlos García-Guiu López, Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencia y defensa. Relación del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la potencia grupal. Universidad Nacional de educación a Distancia, Granada, 2014. 7

⁷³Bertha Judith Huillca Condori, “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, Universidad Mayor de San Marcos. 2015.

⁷⁴Claudia Constanza Jiménez Carranza, Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Universidad Católica de Colombia. Bogotá Colombia. Facultad de Psicología, 2014.

⁷⁵El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de surco. Pontificia Universidad Católica del Perú, escuela de Graduados. Lima Perú. Sin fecha de Publicación.

⁷⁶Martha Ruth Mendoza torres y Carolina Ortiz Riaga, “El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto”, *Burns* (1999): 5.

en general.

El liderazgo de servicio, desarrollado por Greenleaf⁷⁷ que según Wilkes comienza una misión que conquista a una persona y luego surge la visión para cumplir la misión para bien de los seguidores y se desarrolla mediante siete características llamado, servicio, seguimiento, fe y esperanza, visión, humildad, integridad y amor atrayente.⁷⁸ Tanto Ruiz Palomino, Ruiz Amaya & Martínez,⁷⁹ y Barbuto,⁸⁰ resumen las características del liderazgo espiritual de Greenleaf y Spears, señalando que dicho liderazgo fue modelado por Jesús.

El tema de la espiritualidad en general ha sido mencionados por Fishman, quien señala que “el liderazgo debe darse a través de la persuasión con principios y coherencia, que el liderazgo sin principios es perverso y sin coherencia carece de integridad”,⁸¹ Covey incluye acciones como rezo, meditación o inmersión en la música, literatura o naturaleza”,⁸² manteniéndose lejos de la teología “espiritualidad”,⁸³ en ese mismo sentido

⁷⁷Greenleaf, Roberth, *Servant Leadership* (New York: Paulist Press, 1997).

⁷⁸Wilkes, G. *O Último Degrau da Liderança*. São Paulo, Editora Mundo Cristiano. 1998, 30.

⁷⁹Ruiz, P.; Ruiz, C. y Martínez, R. (s/f). La Ética y su papel en la comprensión del liderazgo. Universidad de Castilla – La Mancha. España. . Recuperado en setiembre del 2014 desde: dialnet.unirioja.es

⁸⁰Juan E. Barbuto, Jr. Universidad de Nebraska - Lincoln. 306 AG Pasillo. P.O. Box 830709. jbarbuto@unl.edu. Resumen libre del artículo de Barbudo, al que se le ha añadido algunos comentarios del autor.

⁸¹D. Fishman, “El camino del líder”, Lima Perú, Una publicación de la Universidad de ciencias aplicadas (UPC) y el diario EL Comercio, enero 2000.

⁸²Stephen Covey, *Los 7 hábitos de la gente eficaz: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa* (Barcelona: Paidós Ibérica, 1992), 12-13, 176.

⁸³Stephen Covey, *El liderazgo centrado en principios* (Buenos Aires: Paidos,

Boyatzis trata del “líder resonante”,⁸⁴ y Bolívar de la “autenticidad” del líder.⁸⁵ Pero estos puntos de vista son diferentes al enfoque del liderazgo espiritual, tal como Funes⁸⁶ lo demuestra al presentar el liderazgo según la espiritualidad de la Nueva era, en esa misma línea Boyatzis, Goleman y McKee⁸⁷ al presenta al “líder resonante”, Bolívar al “liderazgo esencial”⁸⁸ y sobre todo Riveyro quien afirma en tus manos y solo en las tuyas, está tu futuro, la posibilidad de progresar, de ser mejor”.⁸⁹

El enfoque del liderazgo espiritual Bíblico en cambio tiene la fuente de sus principios en la Biblia, así Choque,⁹⁰ encontró una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la espiritualidad de los pastores adventistas de Lima. Por eso el estudio presenta una serie de referencias bíblicas del AT y el NT que sostienen que el liderazgo espiritual bíblico tiene su fuente de origen y sustento en Dios, Prov 8:15, Dan. 2: 20, 21;

1993), 33.

⁸⁴Richard Boyatzis, Daniel Goleman y Annie Mkee, *El líder resonante*, 57.

⁸⁵Cris Bolívar, “El arte del liderazgo esencial”, *Capital Humano*, n° 1177. Mayo 2004, 82.

⁸⁶Maria Eugenia Funes. Ciencias Sociales y Religión/ Ciências Sociais e Religião, Porto Alegre, año 18, n. 24, p. 191-208 jan-jul. 2016. Extraído el 2 de septiembre del 2016 de: seer.ufrgs.br/index.php/CienciasSociaiseReligiao

⁸⁷Richard Boyatzis, Daniel Goleman y Annie Mkee, *El líder resonante*, 57.

⁸⁸Cris Bolívar. “El arte del liderazgo esencial”, *Capital Humano*, n° 1177. Mayo 2004, 82.

⁸⁹L. Riveyro, *Ayúdate, para alcanzar lo que quieras en la vida* (Barcelona: Ediciones Urano SA., 2000), contratapa del libro.

⁹⁰Juan Choque Fernández, “Naturaleza y dimensionalidad de la relación de las variables estilo de liderazgo y desarrollo espiritual en los pastores adventistas en Lima metropolitana”, *Revista Apuntes Universitarios*, Volumen V, N° 2, 2015. 198, 210. Extraído el 12 septiembre del 2016 de: <http://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe>.

4: 17; Rom. 13:1, Ap 1:4-6. Y también citas de Elena de White que sostienen, por ejemplo, que en la autoridad de Dios está el corazón de cada gobernante terrenal para conducirlo donde él quiera, así como puede dirigir las aguas del río”.⁹¹

Luego el estudio presenta las características del liderazgo espiritual bíblico tal como lo presentan Dodd,⁹² Chávez.⁹³ Después se presenta a Jesús como modelo de liderazgo espiritual según Wilkes,⁹⁴ quien resumió los principios del liderazgo de Jesús en el versículo bíblico: “Así que todas las cosas que quieren que los hombres hagan con ustedes, así también haced vosotros con ellos, porque esa es la ley y los profetas” (Mt 7:2).

Así, los estudios sobre liderazgo pueden ser percibidos mediante dos enfoques básicos: un liderazgo humanista, cuyas premisas, teorías, estilos y modelos están basadas en postulados humanos y otro liderazgo espiritual bíblico, cuyos principios proceden de su trasfondo Judeo-cristiano y dependen del señorío del Espíritu Santo.

Además dichas concepciones se dan dentro del marco del gran conflicto tal como lo señala Veloso,⁹⁵ de ese modo el estudio llega al final de la revisión bibliográfica presentando el liderazgo pastoral bíblico, como parte del liderazgo espiritual bíblico,

⁹¹Elena de White, *Conflicto y valor*. Ellen G. White Estate, Inc. 2012 mail@whiteestate.org (consultado en junio del 2016), 1971, 243.

⁹²Brian Dodd, *Liderazgo con poder* (Miami, FL: Editorial Patmos, 2005), 87.

⁹³Isaiu Chávez, “Características del liderazgo de Jesús”, bajo “liderazgo de Jesús”, <http://www.obrerosiel.com> (consultado: setiembre del 2015).

⁹⁴C. Gene Wilkes, *O Último Degrau da Liderança* (Sao Paulo, Brasil: Life Way Press, 1999), 22-41.

⁹⁵Mario Veloso, *Conversando con Dios* (California: Pacific Press Publishing Association, 1998), 71.

sustentado en el AT y NT, así como en los escritos de Elena de White y otros autores cristianos como, Tutsch, quien resume estudios sobre liderazgo espiritual de Blackaby y King y Guinness y Ford,⁹⁶ cuyas características son aplicables al liderazgo pastoral bíblico.

En seguida se describe las características de los pastores adventistas y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, en bautismos y diezmos en los años 2011 a 2014 periodo del último congreso de cada campo misionero, a la luz de estudios de Wagner,⁹⁷ Schwarz,⁹⁸ Hemphil,⁹⁹ y Huayllara,¹⁰⁰ Rode,¹⁰¹ y Hadaway,¹⁰² entre otros.

De ese modo, el estudio se sustenta en una buena base de revisión bibliográfica que permite describir y correlacionar las características del liderazgo transformacional y espiritual de los pastores líderes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el ejercicio

⁹⁶Cindy Tutsch, *El líder y el liderazgo según Elena G. de White* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana Adventista, 2009), 15-44.

⁹⁷Peter Wagner, *Su iglesia Puede Crecer*. (California: Ventura, Regal. 1984), 202-215.

⁹⁸Christian A. Schwarz, *Las 8 características básicas de una iglesia saludable*. (Barcelona: Editorial Clie. 1996), 127.

⁹⁹ Ken Hemphill, *El modelo de Antioquía: Ocho características de una iglesia afectiva*. (El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones, 1996), 20-180.

¹⁰⁰ Julio Huayllara M., “Factores de crecimiento de la Iglesia Adventista en Lima Metropolitana”, *Revista Theologika*, 2015.

¹⁰¹Daniel Rode, “¿Por qué algunas iglesias crecen y otras no?” *Davar Logos* 1.1, 13, 2002), 63-72.

¹⁰²Kirk Hadaway, K. *Church Growth Principles*. (Nashville, TN: Broadman, 1991), 202.

de la labor pastoral en Lima en 2016, con su crecimiento cuantitativo, expresado en número de bautismos y cantidad de los diezmos.

Planteamiento del problema

¿Cómo se relacionan el liderazgo transformacional y espiritual de los pastores con el crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016?

Preguntas específicas

¿Cómo se relacionan el liderazgo transformacional y espiritual de los pastores con el crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016?

¿Cuáles son los niveles de liderazgo espiritual practicados por los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el 2016?

¿Cuáles son las cifras de crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos hasta el período del último congreso administrativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2011 al 2014?

¿Qué nivel de relación existe entre los niveles de liderazgo transformacional y el crecimiento cuantitativo en bautismos entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016?

¿Qué nivel de relación existe entre los niveles de liderazgo transformacional y el crecimiento cuantitativo en diezmos entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016?

¿Qué nivel de relación existe entre los niveles de liderazgo espiritual y el crecimiento cuantitativo en bautismos entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016?

¿Qué nivel de relación existe entre los niveles de liderazgo espiritual y el crecimiento cuantitativo en diezmos entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los niveles de liderazgo transformacional y espiritual con el crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos en pastores adventistas, Lima, 2016.

Objetivos específicos

1. Identificar los niveles de liderazgo transformacional practicados por los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016.
2. Identificar los niveles de liderazgo espiritual practicados por los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016.
3. Identificar los niveles de crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos hasta el período del último congreso administrativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2011 al 2014.
4. Determinar la relación que existe entre los niveles de liderazgo transformacional y crecimiento cuantitativo en bautismos en pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.
5. Determinar la relación que existe entre los niveles de liderazgo

transformacional y crecimiento cuantitativo en diezmos en pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.

6. Determinar la relación que existe entre los niveles de liderazgo espiritual y crecimiento cuantitativo en bautismos entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.

7. Determinar la relación que existe entre los niveles de liderazgo espiritual y crecimiento cuantitativo en diezmos entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.

Hipótesis

H₁: Las dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016, se correlacionan positiva y significativamente con el crecimiento cuantitativo en bautismos y diezmos.

H₀: Las dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016, no se correlacionan con el crecimiento cuantitativo en bautismos y diezmos.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica del objetivo 4

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la práctica de liderazgo transformacional y crecimiento cuantitativo en bautismos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016.

H₀: No existe una relación entre la práctica de liderazgo transformacional y crecimiento cuantitativo en bautismos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016.

Hipótesis específica del objetivo 5

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la práctica de liderazgo transformacional y crecimiento cuantitativo en diezmos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016.

H₀: No existe una relación entre la práctica de liderazgo transformacional y crecimiento cuantitativo en diezmos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016.

Hipótesis específica del objetivo 6

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la práctica de liderazgo espiritual y crecimiento cuantitativo en bautismos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016.

H₀: No existe una relación entre la práctica de liderazgo espiritual y crecimiento cuantitativo en bautismos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016.

Hipótesis específica del objetivo 7

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la práctica de liderazgo espiritual y crecimiento cuantitativo en diezmos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016.

H₀: No existe una relación entre la práctica de liderazgo espiritual y crecimiento cuantitativo en diezmos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016.

Justificación

El estudio del nivel de correlación de las dimensiones del liderazgo pastoral de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016, con su crecimiento numérico, se justifica por las siguientes valoraciones importantes:

Por su valor teórico, porque contribuirá a clarificar mejor el tema de los enfoques teóricos sobre el liderazgo y su aplicación práctica, sobre todo en el campo eclesiológico en el que el liderazgo pastoral es determinante para el crecimiento cuantitativo de la iglesia.

Por su valor metodológico, porque esta investigación hace uso de dos instrumentos, encuestas que han sido convenientemente adaptados para ser usados en el ámbito organizacional eclesiástico de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en el año 2016 constituyendo un aporte para el inicio de futuros estudios del mismo tipo, en los que se puedan adaptar y mejorar su metodología, sobre todo en el campo eclesiástico de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Por su valor social, ya que un adecuado estilo de liderazgo pastoral, permitirá adaptarse mejor al contexto social constantemente cambiante, y al logro de un clima de innovación y creatividad en la labor pastoral, permitiendo el desarrollo integral de sus miembros acorde con seis metas: 1) la oración y el estudio diario de la Biblia; 2) su compromiso y participación en parejas misioneras; 3) su participación en Grupos Pequeños; 4) su participación en plantar nuevas iglesias; 5) su participación misionera en la multiplicación de nuevos discípulos mediante el bautismo; 6) y su compromiso como donante fiel de recursos financieros. En ese sentido, la iglesia también logrará el desarrollo integral de sus feligreses, cuya consecuencia será una sociedad con ciudadanos equilibrados, maduros y éticos en su diario vivir.

Por su valor práctico, este estudio permitirá detectar las potenciales áreas de fortaleza o debilidad de su liderazgo pastoral que influyen de modo determinante en su crecimiento organizacional eclesiástico.

Importancia

El ejercicio del liderazgo es de capital importancia para la gestión y desempeño de las organizaciones, incluyendo las iglesias. En ese sentido, es muy importante que se conozca, se comprenda y se practique un modelo adecuado de liderazgo pastoral, sobre todo de características transformacionales y espirituales por su influencia crucial para el crecimiento básico de las iglesias.

Precisamente, la falta de un liderazgo pastoral adecuado puede causar, por un lado, la falta de desarrollo integral de los miembros de iglesia, su pérdida de identidad y sentido de pertenencia a la Iglesia Adventista del Séptimo Día y por otro lado, el debilitamiento de su compromiso con el servicio misionero, por un espíritu de crítica, cuestionamiento, indiferencia y desgano, que afectará el crecimiento numérico de la iglesia disminuyendo los bautismos y los diezmos.

Tal pues, es la importancia de estudiar sobre las características adecuadas del liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima y su nivel de correlación con su crecimiento cuantitativo sostenido, para la toma de decisiones pastorales adecuadas.

Delimitaciones

El estudio del liderazgo, sus enfoques y teorías actuales son de dimensiones muy amplias y variadas, conectadas a diversos escenarios y situaciones cambiantes; sin embargo este estudio se hace en el ámbito del liderazgo pastoral propio de la Iglesia

Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.

De igual modo, la revisión bibliográfica sobre los enfoques actuales de liderazgo se hace en medio de la gran abundancia de publicaciones, lo que hizo necesario revisarlas tal como los ha clasificado Del valle,¹⁰³ haciendo énfasis en las características del liderazgo transformacional y espiritual en general y luego en el liderazgo pastoral bíblico propio del ámbito eclesiástico de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

El estudio, se hace con conocimiento de las autoridades de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima y la cooperación desinteresada de los pastores, sus esposas, seleccionados como población y muestra para este estudio. De modo que, aunque la muestra del estudio es aleatoria, en consideración a que la muestra del estudio solo representa al ámbito de la ciudad de Lima, sus resultados y conclusiones no siempre podrían generalizarse para otros estudios hechos en lugares y realidades diferentes.

Presuposición

Ante la pregunta de estudio ¿de qué modo están correlacionados las características de liderazgo transformacional y espiritual, de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016, con su crecimiento numérico? El estudio es realizado en un marco de trasfondo filosófico bíblico cristiano, presuponiendo que en el ejercicio del liderazgo pastoral es posible reconocer características transformacionales y espirituales de liderazgo en general, así como de los principios de un liderazgo espiritual bíblico para un pastorado influyente sobre el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

¹⁰³Roxana Del valle, *Enfoques contemporáneos de liderazgo* (Venezuela: UNEFA, Núcleo Yacubay, 2005), 1-7.

Bosquejo del estudio

El estudio comienza con la revisión bibliográfica y descripción del trasfondo del problema como base teórica del estudio; en seguida se operacionaliza el problema de la investigación en sus variables; luego presentar el planteamiento y la descripción del problema de estudio, sus objetivos, la hipótesis, la justificación, la importancia, las delimitaciones y la metodología.

En seguida, se delinea su marco teórico mostrando los enfoques actuales sobre el liderazgo, luego sus teorías agrupados en: 1) Enfoque conductual y sus teorías de los rasgos, del comportamiento y de la red. 2) Enfoque situacional, con sus teorías de contingencia y situacional, la de trayectoria a la meta y la de líder participación. 3) Enfoque actual, la teoría del liderazgo carismático, el transformacional¹⁰⁴ y finalmente el liderazgo espiritual¹⁰⁵ como estilo principal para el ejercicio de la labor pastoral de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Entre estos estilos de liderazgo esta también el liderazgo de servicio, pero en este estudio no se lo incluye porque la mayoría de sus características forman parte del liderazgo espiritual.

También se hace notar, la diferencia de los trasfondos filosóficos de los enfoques de liderazgo, sus premisas y principios, así como sus aspectos éticos y objetivos para los que se ejerce el liderazgo; mostrando que aun los nuevos enfoques “espirituales” de liderazgo contienen la filosofía de la “nueva era” a diferencia del liderazgo espiritual bíblico basado en principios precisamente bíblicos.

¹⁰⁴Del Valle Silva, *Enfoques contemporáneos de liderazgo*, 1-7.

¹⁰⁵Sanders, *Liderazgo espiritual*, 25.

De ese modo, se trata de encontrar las respuestas más objetivas a la interrogante del estudio, mediante un cuestionario de preguntas (encuesta) sobre las características de liderazgo pastoral y su relación con el crecimiento de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016.

Luego se procesan los datos e informaciones obtenidas, mediante análisis estadísticos adecuados, para luego expresar los resultados y realizar la discusión correspondiente comparando los sustentos teóricos con los resultados del estudio. Entonces, se presentan las conclusiones y recomendaciones respecto al liderazgo pastoral de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la ciudad de Lima y su incidencia en su crecimiento cuantitativo en bautismos y diezmos. Finalmente se presentan la bibliografía y los anexos con el anhelo de que la investigación sea un aporte al continuo estudio del liderazgo de las organizaciones y de modo particular del liderazgo pastoral eficiente de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

El estudio se hace en el ámbito de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, presente desde 1898¹, mediante la labor de sus pioneros quienes mostraron características de liderazgo transformacional y espiritual durante su labor pastoral y misionera, a quienes le suceden los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el año 2016, quienes son la unidad de observación del estudio.

La población limeña, racial y étnicamente diversa, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), al 30 de junio del 2014, “totalizaría 8 millones 755 mil 262 habitantes, que es el 28,4% de la población nacional estimada (30 millones 814 mil 175)² una población que crece en 61, 875 habitantes por año. Su población es mayormente joven, de 15 a 19 años alcanzaría 2 millones 383 mil 30 habitantes el 27,2%, en tanto, la infantil de 0 a 14 años sería de 2 millones 128 mil 509 el 24,3%, de la población limeña.³

Así mismo, en 1914 su población crecía 61, 875 habitantes por año, que es el

¹Merling Alomía, “Un Importante Centenario en la Historia de las Misiones”, *Theologika* 13, no. 2 (1998): 268.

²Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Presidencia del Consejo de Ministros del Perú, bajo “Lima tiene 8 millones 69 mil habitantes”, <http://www.inei.gob.pe/prensa> (consultado: diciembre, 2015).

³Ibíd.

0.7%, que al compararse en % con el crecimiento cuantitativo en bautismos de nuevos miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima que en promedio fue de 8,138 bautismos representa el 13.15 %, y en relación con la cantidad total de habitantes es el 0.09 % que es una cifra insignificante, que hace necesario el estudio del nivel de relación de las características transformacionales y espirituales de su liderazgo pastoral, con su crecimiento cuantitativo en bautismos.

De igual modo, el 2013, el INEI señala que el ingreso promedio mensual de los trabajadores de Lima “se situó en 1423,8 soles”,⁴ dato que, al estudiar las características transformacionales y espirituales de liderazgo entre 46 pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, en relación con el crecimiento de los diezmos, es de utilidad, pues permitirá conocer el % de diezmos de cada miembro en relación al promedio de ingreso mensual y el motivo de su decrecimiento paulatino.

El marco teórico del estudio que busca determinar la relación que existe entre los niveles de liderazgo transformacional y espiritual con el crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos en pastores adventistas, Lima, 2016, incluye el concepto de liderazgo, una descripción de los principales enfoques de liderazgo, entre estos: liderazgo conductual, liderazgo situacional, liderazgo carismático, liderazgo transformacional, liderazgo de servicio y el liderazgo espiritual bíblico con sus bases (principios) y características modeladas por Jesús. Luego el estudio definirá y describirá las características del modelo del liderazgo pastoral según el liderazgo espiritual bíblico. Así pues, véase en seguida, los principales enfoques de liderazgo.

⁴Instituto nacional de Estadística e Informática (INEI), Presidencia del Consejo de Ministros del Perú, bajo “Lima tiene 8 millones 69 mil habitantes”, <http://www.inei.gob.pe/prensa> (consultado: diciembre, 2015).

Concepto de liderazgo

Es de conocimiento general que no existe una definición científicamente aceptada de liderazgo, pero existen autores que han tratado de expresar su concepto desde varios puntos de vista. Por ejemplo: Al consultar sobre liderazgo en el diccionario de la Real academia española, versión electrónica de la 23.^a edición, la define como “condición de líder. Ejercicio de la actividad de líder. Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad”.⁵

En ese sentido, Bennis y Nanus por ejemplo, dicen que “los administradores hacen correctas las cosas, mientras que los líderes hacen las cosas correctas”.⁶ Zalesnik por su parte dice que los administradores se encargan de funciones más mecánicas, como monitorear los avances y resolver los problemas, pero los líderes se ocupan de la visión y la dirección de los cambios, así “el liderazgo es en realidad dirigir el trabajo que realizan otras personas”.⁷ Para Kotler, la administración (dirección), se ocupa de hacer frente a la complejidad organizacional, “el liderazgo por el contrario se ocupa del cambio”.⁸ Robert Dilts, por su parte ha enfatizando la atención al empleado señala que el liderazgo es la capacidad de motivar e influir en otras personas para la consecución de algún objetivo.⁹

⁵“Liderazgo”. Real Academia Española. Versión electrónica de la 23.^a edición del diccionario de la lengua española.

⁶Warren Bennis y Nanus Burt, *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz*. (Bogotá: Norma, 1995). 22.

⁷Abraham Zalesnik, *Directivos y líderes ¿Son diferentes?* *Harvard Business Review*. (Barcelona: Ediciones Deusto, 1999), 68, 93.

⁸Jhon P. Kotler, *La verdadera labor del líder*. (Bogotá: Editorial Norma, 1999). 39.

⁹Robert Dilts, *Liderazgo creativo* (Barcelona: Ediciones Urano, 1996), 22.

Para este estudio desde el enfoque transformacional, es la acción de liderar el cambio de individuos u organizaciones, mediante cuatro dimensiones o características: Carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. Y desde el enfoque espiritual, el liderazgo espiritual bíblico tiene su fuente de origen y sustento en Dios, quien llama líderes para servir a otros, sacrificando sus propios intereses, y a “hacerse grande entre sus hermanos, siendo su servidor” (Marcos 4:46).

Principales enfoques teóricos de liderazgo

No obstante, a la abundancia y diversidad de los enfoques teóricos de liderazgo, desde comienzos del siglo XX, el liderazgo se visualizó en dos formas: 1) como búsqueda de características, comportamientos y atributos de la personalidad, 2) o, como un proceso de influencia sobre un grupo de personas unidas para el logro de una meta común. Así, surgieron primero las teorías de los rasgos y luego las del comportamiento, del cual a su vez surgen los estudios sobre la labor del líder como “el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas”.¹⁰

Según Peris, autores como Mill, Nietzsche y Lindholm, presuponían la existencia del “hombre superior”, del “genio”, de los “grandes hombres de la historia”, de las personas “sobrenaturales” con cualidades superiores que les permitían tener comportamientos que los diferenciaban de la gente común,¹¹ resumidas en la Teoría del Gran Hombre. Estos estudios agrupados por décadas son: 1900 – 1930 la teoría del gran

¹⁰Ralph M. Stogdill, *Teorías e investigación del Liderazgo* (Madrid: Editorial Edansa 1999), 11.

¹¹Rosana Peris Pichastor, “El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas” (Tesis doctoral, Universidad Jaime Castellón Valencia España, 1998), p.118-120, <http://www.psicologia.del.deporte.uma.es> (consultado: setiembre, 2014).

Hombre, de 1930 – 1940 teoría del grupo, de 1940 -1950 teoría de las cualidades, 1950 – 1960 teoría del comportamiento, 1960 – 1970 teoría de contingencias o situacional, 1980 1990 teoría de la excelencia o liderazgo trascendente.¹² Solo, después del año 2000, surgieron las “teorías emergentes del liderazgo”.¹³

De ese modo, Dilts presenta las características genéricas y algunas cualidades que los buenos líderes debían poseer, explicando lo que hacen, por que actúan de uno u otro modo, los efectos de su actuación en sus seguidores y examinando la misión, objetivos de su organización.¹⁴

Del valle por su parte, los ha clasificado en: 1) Enfoque conductual, con sus teorías de los rasgos, del comportamiento y de la red. 2) Enfoque situacional, con su modelo de contingencia, su teoría situacional, la de trayectoria a la meta y la teoría del líder participación. 3) Enfoque emergente, con sus teorías carismática, transaccional y transformacional.¹⁵

También es necesario mencionar el enfoque del liderazgo de servicio o “liderazgo siervo” sustentado por Greenleaf,¹⁶ que presenta aspectos éticos cercanos al enfoque del

¹²Silva Peralta y Yamila Fernanda, “Evolución de las teorías del liderazgo hacia la ‘especie’ transformacional”, bajo “El liderazgo”, <http://www.seadpsi.com.ar> (consultado: setiembre, 2014).

¹³Ibíd. Véase también Múgica Godinez Celestina, “Liderazgo en la Gestión”, *Revista del Hospital General La Quebrada* 2, no. 1 (Enero-Abril 2003): 30-35. Departamento de Enfermería, Hospital. General de Zona No. 57 “La Quebrada”, Cuautitlán, Estado de México.

¹⁴Robert Dilts, *Liderazgo creativo* (Barcelona, España: Ediciones Urano, 1996), p. 34-36.

¹⁵Del valle, “Teorías de liderazgo”, 2005, <http://www.monografias.com/trabajos42/teorias-liderazgo> (consultado: setiembre, 2014).

¹⁶The Greenleaf Centre for Servant-Leadership UK (2005). Carol Smith Info 640

liderazgo espiritual bíblico, tal como se presentará en esta investigación.

Así, los estudios teóricos sobre el liderazgo que se iniciaron en EE. UU con Lippitt, White y Lewin 1939,¹⁷ se fueron desarrollando mediante tres enfoques básicos; el conductual, el situacional y los emergentes, basados mayormente en postulados materialistas, postmodernistas y en ideas de la “nueva era”, que son diferentes al enfoque del liderazgo espiritual bíblico, cuyas características están basadas en principios bíblicos como se esboza más adelante.

En ese sentido, los estudios sobre el liderazgo en general se ocupan mayormente de la persona del líder, tratando de encontrar los rasgos y comportamientos que influyen en el ejercicio del liderazgo eficaz como se ve en seguida.

Liderazgo conductual

Habiendo mencionado los principales enfoques teóricos de liderazgo ahora se presentarán sus principales características. El liderazgo conductual, por ejemplo, enfatiza las características y comportamientos de los líderes efectivos. Se trata de una explicación del liderazgo desde la perspectiva genética, tratando de comprender el liderazgo mediante la búsqueda de rasgos o características en las personas reconocidas como líderes. Aquí tres enfoques teóricos del liderazgo conductual.

Teoría de los rasgos. “Los estudios del liderazgo con enfoque en los rasgos o

– mgmt. of info. Orgs. 4. <http://www.greenleaf.org.uk/whatissl.html> (consultado: agosto, 2015). Ver también Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership* (New York: Paulist Press, 1977).

¹⁷José Luis Ayoub Pérez, “Enfoque conductista del liderazgo: Revisión del marco teórico a través del análisis del enfoque conductista del liderazgo”, Universidad Autónoma de Madrid, 2009, <http://www.portal.uam.es> (consultado: setiembre, 2014).

desde la personalidad de los líderes, Según Hersey y Blanchard fueron iniciados por Stodgill, Ghiselli, Jennis y también en la Universidad de Minnesota entre otros”.¹⁸ Y según Peralta, a partir de 1930¹⁹ se trató de conocer la relación entre los rasgos de la personalidad, la motivación y la afectividad del liderazgo, concluyendo que los rasgos de la personalidad del líder en el ejercicio del liderazgo, varían desde muy importante hasta sin ninguna importancia.

Así Ghielle, identificó cinco rasgos de los líderes: “(1) inteligencia; (2) iniciativa; (3) aptitud supervisora; (4) seguridad en sí mismo; (5) autopercepción profesional”.²⁰ Stodgill, a su vez lo revisó y propuso primero cinco rasgos del líder: Inteligencia y erudición, rasgos físicos, personalidad, condición social, experiencia y orientación a la tarea y luego agrupo sus características psicológicas: “capacidad, realizaciones, responsabilidad, participación, condición social, situación”.²¹

De ese modo, se estudió las cualidades y características de personajes como Mahatma o Gandhi por ejemplo, sosteniendo que a diferencia de personas comunes, los líderes poseen rasgos de personalidad, como “ascendencia, responsabilidad, sociabilidad, cautela, originalidad, relaciones personales y vigor”.²² En breve, según la teoría de los

¹⁸Hersey P. y Blanchard K., *Estilo eficaz de dirigir: liderazgo situacional* (México: Ed. IDH, 1994), 23.

¹⁹Yamila Fernanda Peralta Silva, “Evolución de las teorías del liderazgo hacia la ‘especie’ transformacional”, bajo “YFS Peralta”, <http://www.seadpsi.com.ar> (consultado: agosto, 2014).

²⁰Yamila Fernanda Peralta Silva, “Evolución de las teorías del liderazgo hacia la ‘especie’ transformacional”, bajo “YFS Peralta”, <http://www.seadpsi.com.ar> (consultado: agosto, 2015).

²¹Ibíd.

²²Oswaldo E. Ramírez Colina, “Estudio del liderazgo de Gandhi: A través de las

rasgos: “Los líderes nacen, no se hacen”.

En ese sentido, Zayas y Cabrera, citando a Mann, presentan siete rasgos asociados con la personalidad de los líderes: Inteligencia, ajuste, extroversión, dominancia, masculinidad, sensibilidad interpersonal, conservadurismo.²³ Luego citando a Kirk Patrick y Locke, concluyeron que en el campo organizacional, los rasgos que caracterizan a los líderes exitosos son: la motivación de logro, honestidad e integridad, motivación de liderazgo, autoconfianza, habilidad cognitiva, expertos, creatividad, y flexibilidad que es la característica de mayor incidencia;²⁴ finalmente añaden que Zaccaro y otros, estudiaron la relación entre algunas características personales y el liderazgo, encontrando que los caracterizan los rasgos de: motivación de logro, persuasión, habilidades sociales altas, creatividad, ajuste social o popularidad.²⁵ Como se ve, en todos estos estudios se trata de observar al individuo líder, para identificar en su personalidad aquellos rasgos distintivos que lo hacen un líder.

También Horst, resume en seis los rasgos principales relacionados con el liderazgo: 1. Ambición y energía que le da el impulso necesario para liderar hacia el cambio, 2. Deseo de dirigir influyendo sobre otros, 3. Honestidad e integridad para construir relaciones de confianza, 4. Confianza en sí mismos para convencer a sus

características de su personalidad”, bajo “Estudio del liderazgo de Gandhi”, <http://www.tudecides.com.mx> (consultado: agosto, 2014).

²³Pedro Manuel Zayas Agüero y Niurka Cabrera Ferreiro, "Enfoques teóricos en el estudio de la dirección y el liderazgo, su evolución", ETECSA. Contribuciones a la Economía (Universidad de Holguín, Cuba. 2010), 10. (consultado: agosto, 2015).

²⁴Ibíd.

²⁵Ibíd.

seguidores, 5. Inteligencia visionaria para tomar las decisiones correctas acorde a sus valores que exaltan el trabajo. 6. Persistencia y manejo de una información completa de la situación.²⁶

Así, los rasgos de liderazgo en la personalidad de un líder o en su labor, pueden facilitar la probabilidad de éxito en el ejercicio del liderazgo; pero, la complejidad actual de las organizaciones, exige no solo alguien con los rasgos de liderazgo más positivos, sino su adaptabilidad, su capacidad para mostrar la conducta adecuada a las contingencias. En ese sentido, se advierte que ninguno de los rasgos por sí solo, puede garantizar un éxito pleno en el ejercicio del liderazgo, sobre todo en el liderazgo pastoral del que trata este estudio.

Teoría conductual. Ante las limitaciones de la teoría de los rasgos, surgieron las teorías conductuales, sosteniendo que las conductas distinguen a los líderes de quienes no lo son. Así, Coronado y Benavides, citando a Shartle, señalan que la teoría conductual considera las acciones del líder mediante “dos categorías, la orientada a las tareas o estructura de inicio, que implica el grado en el cuál un líder define y estructura su papel y el de los subordinados en la búsqueda del logro de las metas”. Y la “orientado al empleado o estructura de consideración y se define como el grado en el cuál una persona tiene relaciones de trabajo que se caracterizan por la confianza mutua y el respeto por las ideas y sentimientos de los subordinados”.²⁷

²⁶C. Horst Bussenius, “Liderazgo: Teorías sobre liderazgo”, <http://www.es.slideshare.net/Laboral/liderazgo-2005> (consultado: agosto, 2014).

²⁷Elsa Coronado, Margarita Benavides. "Liderazgo Conductual y Causas Externas e Internas de Rotación de los Operadores". <http://www.semec.org.mx> (consultado 20 de agosto 2014).

En ese sentido, Del Valle, sostiene que: "El estilo de un líder está orientado hacia un énfasis centrado en el empleado o en el puesto".²⁸ Luego señala que: "Lippitt y White de la Universidad de Iowa, conceptualizaron tres estilos de comportamiento de los líderes, según la descripción de los subordinados: Líder autocrático, democrático y *laissez – faire*". Del mismo modo añade que, "investigadores de la Universidad Estatal de Ohio, definieron al líder centrado en el logro de las metas organizacionales, como aquel con alto grado en la iniciación de la estructura, en contraposición con aquel de elevada consideración". Y también dice que, "investigadores de la Universidad de Michigan describieron dos dimensiones del comportamiento del líder: Líderes orientados a los empleados y los líderes orientados a la tarea o producción".²⁹

En breve, la teoría conductual provee dos opciones: 1) El líder centrado al puesto, orientado más a la planificación, organización, delegación, toma de decisiones, evaluación de desempeño y a un estrecho control administrativo; y 2) El líder centrado en el trabajador, que se orienta a desarrollar relaciones abiertas y amistosas con sus empleados, manifestando sensibilidad a sus necesidades personales y sociales.

Precisamente, Robert Dilts, enfatizando la atención al empleado señala que el liderazgo es la capacidad de motivar e influir en otras personas para la consecución de algún objetivo.³⁰

Lewin por su parte, alentó la investigación sobre climas sociales de grupo llevada

²⁸Rosanna Del Valle Silva Fernández, "Teorías de Liderazgo", <http://www.monografias.com> (consultado: agosto, 2015).

²⁹Ibíd.

³⁰Robert Dilts, *Liderazgo creativo* (Barcelona: Ediciones Urano, 1996), 22.

a cabo en la Universidad de Iowa por R. Lippitt y R. White (1939 y 1971), observando varios grupos de niños que jugaban bajo diferentes estilos de liderazgo adulto. De ese modo se delinearón los estilos de liderazgo autocrático centrado en el líder, democrático centrado en el grupo y "laissez-faire", un tipo de liderazgo no directivo.³¹

De ese modo surgió el liderazgo democrático como el más adecuado para la conducción de los seguidores, al menos hasta cuando surgió la pregunta: ¿Cómo pudo producirse un fenómeno colectivo como el nazismo?³² La respuesta fue por el surgimiento del liderazgo autocrático.

Posteriormente, según Peris en la Universidad de Ohio se produjo un Cuestionario Descriptivo de la Conducta del Líder LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire), resumido en 130 preguntas.³³ Los estudios con dicho instrumento concluyeron en la presentación de dos dimensiones teóricamente independientes de liderazgo: “consideración” o grado en el que el líder se interesa por el bienestar de los subordinados, manifestando conductas de liderazgo como amistad, respeto, confianza mutua y calidez humana; e “iniciación de estructura”, el grado en el que el líder facilita o define las interacciones del grupo encaminadas a la obtención de la meta, acciones del líder para organizar el trabajo que realizarán los subordinados, la relación entre ellos, el

³¹Guy Serraf, Efectos de los estilos de conducción sobre los grupos de trabajo según la experiencia de Lewin, Lippitt y White, *Dinámica de los grupos pequeños*, Kapelusz, B.A. En la concepción del liderazgo en Kurt Lewin. (1971).

³²D. Anzieu y Martin J.Y., *La dinámica de los pequeños grupos* (Buenos Aires: Kapelusz B.A., 1971), 23.

³³Rosana Peris, “El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas” (Tesis doctoral. Universidad Jaime Castellón Valencia, España, 1998), 111. [Http://www.psicologia.del.deporte.uma.es](http://www.psicologia.del.deporte.uma.es) (consultado: febrero, 2009).

establecimiento de roles a desempeñar y los canales de comunicación que se habrán de utilizar, así como los métodos o sistemas de trabajo.³⁴

En suma, si los postulados de las teorías de los rasgos fuesen válidas y aplicadas al liderazgo pastoral, los pastores líderes serían innatos, es decir algunos pastores habrían nacido para ser líderes, pero si por el contrario hay conductas específicas que identifican a los líderes, entonces es posible y necesario enseñar características eficaces de liderazgo a los líderes en general y a los pastores en la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Teoría de la red. Precisamente, Blake y Mouton estudiaron estas dos dimensiones o estilos de la teoría conductual: “interés por la producción e interés por el factor humano” mediante el desarrollo de la rejilla gerencial, matriz de nueve por nueve cuadros, en la que se resumen 81 estilos de liderazgo”.³⁵ Pero el estudio tampoco determinó que el estilo de liderazgo 9,9 sea el mejor para el ejercicio del liderazgo en todas las situaciones.

Así pues, las teorías con enfoque en los rasgos y en las conductas presentan dos opciones: primero, el líder que se centra en el trabajador, desarrollará relaciones abiertas y amistosas con sus empleados, manifestando sensibilidad a sus necesidades personales y sociales; segundo, si el líder está orientado al puesto, se centrará en la planificación, organización, delegación, toma de decisiones, evaluación de desempeño y un estrecho control administrativo. Pero la complejidad actual de las organizaciones exige un liderazgo balanceado entre los rasgos y las conductas del líder, un liderazgo adaptable,

³⁴Rosana Peris, “El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas” (Tesis doctoral. Universidad Jaime Castellón Valencia, España, 1998), 155. <http://www.psicologia.del.deporte.uma.es> (consultado: febrero, 2009).

³⁵Ibíd.

que tome en cuenta ambas orientaciones a fin de optimizar el desempeño de su liderazgo.

Sin embargo, al revisar el enfoque conductual, se puede notar que no se mencionan el trasfondo, las fuentes ideológicas de donde provienen sus postulados, tampoco explican cómo afectan ciertas situaciones o contingencias impredecibles de las que en muchos casos dependen las decisiones que se toman al ejercer las acciones del liderazgo, los cuales precisamente se presentan en seguida.

Liderazgo situacional

Como las teorías conductuales no explicaban la influencia de los factores situacionales en el liderazgo, se hizo necesario estudiar el liderazgo desde un enfoque situacional, tal como Benavides y Delgado lo señalan: “Los líderes exitosos son aquellos que pueden adaptar su conducta para alcanzar las demandas de su situación única y especial”.³⁶ Así, surgieron los modelos de liderazgo de contingencia (Fiedler, 1969), la teoría situacional (Hersey y Blanchard, 1982), la teoría de la trayectoria a la meta (Robert House, 1971) y el modelo del líder – participación (Víctor Vroom y Phillip Yetton, 1973). Véase alguna de estas en seguida.

Teoría situacional. La teoría de liderazgo situacional (liderazgo de servicio) fue presentado por Fiedler ya en 1951,³⁷ relacionando el rendimiento organizacional y las actitudes del líder, resumido en los siguientes puntos: 1) La mayoría de los líderes son

³⁶Elsa Margarita Benavides Coronado y Lucila Delgado Alonso, *Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia*. Sociedad de Ergonomistas de México, A.C. Universidad de Guanajuato Memorias del VI Congreso Internacional 26 al 29 de mayo del 2004 de Ergonomía. P 180-190. Extraído en setiembre del 2014 en: EMB Coronado - semac.org.mx.

³⁷J. A. Moreno, “Liderazgo situacional”, bajo “situacional”, <http://www.sedisasigloxxi.es/spip.php?article191> (consultado: setiembre, 2014).

efectivos en unas situaciones y no lo son en otras. El grado de efectividad de un equipo de trabajo es contingente con lo adecuado del estilo del líder, a la situación. 2) El estilo de liderazgo adecuado depende de la situación y circunstancias del equipo, que permita más o menos, la influencia de su líder. 3) Si la efectividad depende de la situación del equipo y del estilo de liderazgo, para lograrla podrá actuarse sobre el líder (enseñándole o cambiándolo) o sobre la situación del equipo en la línea adecuada. 4) La probabilidad de éxito de un líder será tanto mayor cuanto más favorable le sea la situación que tenga que afrontar como líder del equipo.³⁸

Así, la Teoría del Liderazgo Situacional propone que el desempeño de los grupos eficaces depende de una vinculación adecuada entre el estilo de interacción del líder con sus subordinados y el grado en que la situación le permite ejercer control e influencia. En ese sentido, Sánchez y Rodríguez, revisaron treinta años de estudios sobre la Teoría del liderazgo situacional, afirmando que se lo dio a conocer a partir de 1969, por estudios entre otros de Hersey y Blanchard 1969), Yukl 1989, Moorhead y Griffin 1995, Sánchez y Santabárbara 2000, Graef 1977, Sashkin 1972, Vecchio 1987, quienes señalaron la efectividad y popularidad del liderazgo situacional entre los directivos”.³⁹

Así mismo, Santa Bárbara, Sánchez y Rodríguez, señalan que Hersey y Blanchard, “reconocieron que el nombre de su teoría se inspiró en la necesidad de los padres para cambiar sus estilos de liderazgo conforme sus hijos avanzan desde la infancia

³⁸J. A. Moreno, “Liderazgo situacional”, bajo “situacional”, <http://www.sedisasigloxxi.es/spip.php?article191> (consultado: setiembre, 2014)

³⁹Santa Bárbara, Emilio Sánchez y Andrés Rodríguez Fernández, "40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión", *Revista latinoamericana de psicología* 42, no. 1 (2010), 29-39.

a la adolescencia y a la edad adulta”.⁴⁰

En ese sentido, los principales factores de la Teoría del Liderazgo situacional son:

1) El nivel de madurez del dirigido. Se trata de la capacidad del dirigido para establecer metas altas o su motivación de logro, de su disposición, de su habilidad para asumir responsabilidades frente a una tarea, objetivo, o función específica, que se miden en cuatro etapas: S1. La gente es incapaz y no está dispuesta a asumir la responsabilidad de hacer algo. S2. La gente es incapaz, pero está dispuesta a realizar las tareas necesarias del puesto. S3. La gente es capaz, pero no está dispuesta a realizar lo que desea el líder. S4. La gente está capacitada y dispuesta a realizar lo que se le pide.

2) La conducta de relación del líder. Se trata de dos categorías de conducta durante la función del liderazgo; a) conducta de tarea (estructura de iniciación), cuando el líder comunica o explica, unilateralmente como, donde, cuando, y que debe hacer cada seguidor; y b) la conducta de relación (consideración), comunicación bilateral que provee apoyo socio-emocional para facilitar la conducta y acciones de los dirigidos.⁴¹

Así, la efectividad del liderazgo se alcanza cuando se logra ajustar el estilo del liderazgo del líder, con el nivel de madurez o de preparación de los dirigidos, pues a cada nivel de madurez de los dirigidos, le corresponde una conducta diferente del líder; luego cuando el ajuste del nivel de madurez y el estilo es óptimo, el liderazgo será más efectivo.

Así, de acuerdo con el nivel de madurez de los dirigidos, Hersey y Blanchard

⁴⁰Santa Bárbara, Emilio Sánchez y Andrés Rodríguez Fernández, “40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión”, *Revista latinoamericana de psicología* 42, no. 1 (2010), 29-39.

⁴¹Carlos F. Gómez Díaz y Jenny K. Rodríguez Ortiz, “El Liderazgo: Un Enfoque Teórico”, <https://www.researchgate.net> (consultado: setiembre, 2014).

propusieron cuatro comportamientos específicos de liderazgo: Comunicar, vender, participar y delegar que se corresponde con cuatro niveles en orden ascendente de madurez del dirigido M1, M2, M3, M4.⁴²

De ese modo según la Teoría del Liderazgo situacional el nivel de madurez y preparación que van adquiriendo los seguidores, exige que el líder disminuya tanto el control como el nivel de relaciones, dejando que ellos mismos asuman su responsabilidad por el ejercicio del liderazgo.

La Teoría del Liderazgo situacional aclaró situaciones diferentes requieren de liderazgos diferentes, que es el líder quien debe adaptarse a las condiciones de sus seguidores, y debe estar atento a las situaciones cambiantes para adaptar su liderazgo sabiamente; puesto que no es lo mismo liderar en tiempos de paz, que en tiempos de guerra o de crisis, no es lo mismo liderar un equipo deportivo, que una iglesia. En suma, son las situaciones las que requieren, por ejemplo, actitudes más o menos autocráticas o participativas de liderazgo.

Pero, la Teoría del Liderazgo situacional pasa por alto el hecho de que la madurez de los liderados no depende solo de factores psicológicos, características y conductas meramente humanas; pues existen otros factores de carácter ético-moral y sobre todo de índole espiritual que influyen en el nivel de madurez, la conducta de tarea y relación que ejercen los líderes y liderados respectivamente. Por eso, la teoría del liderazgo situacional no es una respuesta final para el tipo de liderazgo que se requiere en una organización de carácter espiritual como la iglesia.

⁴²Carlos F. Gómez Díaz y Jenny K. Rodríguez Ortiz, “El Liderazgo: Un Enfoque Teórico”, <https://www.researchgate.net> (consultado: setiembre, 2014).

Hasta aquí, se han descrito la teoría de los rasgos y la teoría situacional de liderazgo que tampoco menciona la fuente última de autoridad del que proceden sus premisas, como si los hace el enfoque del Liderazgo espiritual Bíblico. Entre tanto, véase enfoques teóricos más actuales, desde nuevas perspectivas más éticas y morales. Así, Covey 1993,⁴³ Lashway 1996,⁴⁴ Fishman 2000,⁴⁵ entre otros han abordado el liderazgo desde su perspectiva ética. Es en esta línea que se presentan el liderazgo carismático (House 1971, Bennis 1985, Conger y Kanungo 1988) y el liderazgo transformacional, como ahora se ve.

Liderazgo carismático

Se han estudiado una serie de características que identifican a los líderes carismáticos (LC), entre ellos Reyes, quien afirma que las características claves del liderazgo carismático son: Autoconfianza, proponer, articular y tener una fuerte convicción de visión, un comportamiento extraordinario, ser agente de cambio y ser sensibles al ambiente,⁴⁶ Robbins, por su parte, añade la capacidad de comunicar la visión, una buena comunicación ejemplificada, y buena disposición a asumir riesgos, sacrificios

⁴³Stephen Covey, *El liderazgo centrado en principios* (Buenos Aires: Paidós, 1993), primera parte, 31-192.

⁴⁴Larry Lashway, “Liderazgo ético (Ethical Leadership)”, *ericdigest.org*, bajo “liderazgo ético”, <http://www.ericdigests.org/2003-3/etico.htm> (consultado: setiembre, 2015).

⁴⁵D. Fishman, “El camino del líder”, Lima Perú, Una publicación de la Universidad de ciencias aplicadas (UPC) y el diario EL Comercio, enero 2000.

⁴⁶M. Reyes, “Examen de las teorías de liderazgo y modelo de posicionamiento de liderazgo empresarial”, *Scientific International Journal* 5, no. 3 (septiembre-diciembre 2008): 4-25, <http://www.nperci.org> (consultado: setiembre, 2015).

personales y sensibilidad a las necesidades de sus seguidores.⁴⁷ Tanto House y Bass, citados por Lupano y Castro, señalan que los líderes carismáticos se caracterizan por: Confianza muy alta, dominio y fuerte convicción en su punto de vista, tanto en el manejo de las relaciones interpersonales, como en el logro de los objetivos y metas organizacionales.⁴⁸

Por su parte, Bennis, también encontró cuatro aspectos en común al estudiar a 90 líderes efectivos y exitosos: Visión o sentido de propósito, comunicación de esa visión a sus seguidores en términos claros, consistencia y constancia en la persecución de esa visión, conocimiento de sus propias fuerzas para obtener el mayor provecho de ellas.⁴⁹

Conger y Kanungo, citados por Martínez, Arévalo & Parker, proponen que los LC: Tienen una meta que desean alcanzar, y un fuerte compromiso personal con esa meta, confían en sí mismos, son asertivos y se les percibe como agentes no convencionales de un cambio, en lugar de administradores del status quo.⁵⁰

En suma, según sostiene la teoría del Liderazgo Carismático, se puede entrenar a los líderes para que ejerzan comportamientos carismáticos que les permitan liderar a sus

⁴⁷S. Robbins, *Comportamiento Organizacional* (Juárez, México: Prentice Hall, 1996), 313.

⁴⁸M. Lupano y A. Castro, “Estudios sobre liderazgo: Teorías y evaluación”, *Psicología cultura y sociedad: Psicodebate* 6 (2008): 107-122. <http://www.palermo.edu> (consultado: marzo, 2016).

⁴⁹W. Bennis y B. Nanus, *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz* (Bogotá: Norma, 1995), p. 19, 70.

⁵⁰Mendoza Martínez, Ignacio Alejandro, Ortiz Arévalo, María Fernanda, Parker Rosell y Héctor Carlos, “Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional”, *Revista del Centro de Investigación: Universidad La Salle* 7 (2007): 25-41.

subordinados a un mejor desempeño. Sin embargo, este enfoque tampoco considera las fuentes de donde proceden sus premisas y características, así como sus objetivos, por lo que se puede suponer que estas proceden y están centradas en el pensamiento y las acciones únicamente humanas.

El estudio llega así al enfoque teórico del liderazgo Transformacional, cuyas características se describen en seguida.

Liderazgo transformacional

La teoría del liderazgo transformacional comprende aspectos relacionados con la transformación de los individuos grupos y organizaciones⁵¹ y se refiere a: 1) a un proceso de liderazgo que origine “transformación” o cambios en la organización. 2) a un desempeño excepcional del líder y de los seguidores para maximizar los recursos y alcanzar las metas desafiantes.

Según Lupano y Castro,⁵² la teoría del liderazgo transformacional, es uno de los enfoques más estudiados en la actualidad, teniendo como principal exponente a Bass. De igual modo dice que Burns, resaltó sus tres dimensiones importantes: carisma, consideración individual y estimulación intelectual.

Según Mendoza y Ortiz, Bass comenzó a desarrollar su modelo de Liderazgo Transformacional a partir de los conceptos fundamentales que planteó Burns desde 1978,

⁵¹Yamila Fernanda Silva Peralta, “Aplicación del MLQ a formadores de RRHH: Un estudio descriptivo”, *Cuadernos de Estudios Empresariales* 20 (2010): 127-144.

⁵²M. Lupano y A. Castro, “Estudios sobre liderazgo: Teorías y evaluación”, *Psicología cultura y sociedad: Psicodebate* 6 (2008): 107-122. <http://www.palermo.edu> (consultado: marzo, 2009).

distinguiendo dos tipos de liderazgo; “el Transaccional y el transformacional”.⁵³ Así mismo Bennis y Nanus, encontraron cuatro áreas de competencia del liderazgo transformacional: Atención individualizada, un propósito, confianza en su posición y el desarrollo de sí mismo.⁵⁴

Silva⁵⁵ afirma que Bass y Avolio renovaron el Liderazgo Transformacional como el Modelo de Liderazgo de Rango Total (MLRT), que incluye un conjunto de variables *laissez faire*, transaccionales y transformacionales, que medidos mediante el Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ), les permitió señalar que “el perfil óptimo de liderazgo incluye una mínima frecuencia de *laissez faire* y un gradual incremento de la frecuencia de las variables transaccionales para llegar a una elevada frecuencia de las variables transformacionales”.⁵⁶ Así dicho estudio encontró cuatro dimensiones transformacionales en el Modelo de Liderazgo de Rango Total (MLRT): “Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individual”.⁵⁷

Lupano y Castro, afirman que Bass, considera que los líderes transformacionales permiten a sus seguidores afrontar con éxito las situaciones de conflicto durante los

⁵³Martha Ruth Mendoza Torres, Carolina Ortiz Riaga. “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto”, *Burns* (1999): 9-13.

⁵⁴W. Bennis y B. Nanus, *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz* (Bogotá: Norma, 1995), 12.

⁵⁵Yamila Fernanda Silva Peralta, “Aplicación del MLQ a formadores de RRHH: Un estudio descriptivo”, *Cuadernos de Estudios Empresariales* 20 (2010): 127-144.

⁵⁶*Ibíd.*

⁵⁷*Ibíd.*

cambios organizacionales,⁵⁸ y Del valle, menciona que según Tickhy y Devanna, los líderes transformacionales revitalizan la institución con nueva visión, actualizan la misión y promueven intercambios interinstitucionales.⁵⁹

Así, el Liderazgo Transformacional ayuda a integrar los intereses de las organizaciones y el de sus miembros, por sus características de inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada, así como de un alto desarrollo moral.⁶⁰ De igual modo el Liderazgo Transformacional es más efectivo por parte de las mujeres, en los negocios, la milicia, la industria, hospitales y ambientes educativos.⁶¹ En breve, de estos estudios, se puede resumir las dimensiones o características del liderazgo transformacional en cuatro: Carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada.

En su sentido práctico, el Liderazgo Transformacional según Guerra y Sansevero, “considera el comportamiento que favorece la habilidad colectiva de una organización para adaptarse, resolver problemas y mejorar el desempeño”; esto mediante la construcción de equipos que modelen el futuro de la organización mediante una visión

⁵⁸M. Lupano y A. Castro, “Estudios sobre liderazgo: Teorías y evaluación”, *Psicología cultura y sociedad: Psicodebate 6* (2008): 107-122. <http://www.palermo.edu> (consultado: marzo, 2009).

⁵⁹Rosanna del Valle Silva Fernandez, “Teorías de liderazgo”, 2005, bajo “teorías liderazgo”, <http://www.monografias.com/trabajos42/teorias-liderazgo> (consultado: setiembre, 2015).

⁶⁰Bernard M. Bass, “Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional”, *Revista del Centro de Investigación: Universidad La Salle, México 7*, no. 27 (enero-junio 2007), p.27-30. bajo “liderazgo transformacional”, <http://www.redalyc.> (consultado: setiembre, 2015).

⁶¹Ibíd.

radicalmente nueva, atrayente y motivadora, que transforma las aspiraciones de los seguidores que son arrastrados a logro de las metas con confianza en sí mismos, con determinación y energía para lograr los cambios organizacionales planeados.⁶²

En ese sentido enseñar las características de Liderazgo Transformacional resulta indispensable en el proceso de entrenamiento de los pastores líderes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, para su labor de guiar a la feligresía al cumplimiento de su misión definitiva. De ese modo se puede hablar de un Liderazgo Pastoral Transformador (LPT) que permitirá clarificar, incentivar e inspirar a los seguidores al logro de su desarrollo integral propio y el de los miembros de iglesia para optimizar el logro de los objetivos misioneros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Así mismo, se reconoce que la implementación práctica de las dimensiones o características del Liderazgo Transformacional tienen impacto tanto en la cultura organizacional como en la eficacia de una organización,⁶³ ya que influye sobre el desarrollo integral de sus miembros, y en el caso particular de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, en el su crecimiento cuantitativo, en el año 2016.

Así, para Torres el Liderazgo Transformacional motiva a los trabajadores a dar más de lo que se espera de ellos, al buscar su atención personalizada y su desarrollo personal; estimulándolos a preguntarse en el porqué de las cosas, a pensar y planificar nuevas formas para realizar la misión, a comunicar expectativas de alto desempeño mediante

⁶²Dulce Guerra e Idania Sansevero, "Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas", *Laurus* 14 (2008): 330-357, <http://www.redalyc.org> (consultado: setiembre, 2015).

⁶³Martha Ruth Mendoza torres y Carolina Ortiz Riaga, "El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto", *Burns* (1999): 9-13.

la proyección de una presencia dinámica, confiable, poderosa y carismática de influencia idealizada que sirve de modelo a los seguidores.⁶⁴

Además, Bass y Avolio señalaron que la principal característica del Liderazgo Transformacional es “el efecto cascada”, que se refiere a:

La capacidad de contribuir a que los miembros de la organización se transformen a su vez en líderes, los cuales se encargarán a su vez de ejercer el liderazgo transformacional en el momento en que sea necesario. Al hacerlo así, se está garantizando la sostenibilidad de la organización la cual es una de las dimensiones de la eficacia y sin la cual no será posible la viabilidad de la misma.⁶⁵

Dicho postulado coincide plenamente con la idea del desarrollo integral del discipulado cristiano en la Iglesia Adventista del Séptimo Día mediante la práctica del Liderazgo Espiritual Bíblico, un modelo de liderazgo pastoral que recoja las dimensiones o características del Liderazgo Transformacional para perfeccionarlas, enseñarlas y aplicarlas en el liderazgo pastoral, pues como se presupone en este estudio, esto estaría significativamente relacionado con el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima.

De igual modo el Liderazgo Transformacional ayuda a un equipo a formular la visión y la misión de una organización, y luego a comprometerse para el “cumplimiento de los objetivos”⁶⁶ de dicha misión, ya que “inspira y cambia el propósito en acción

⁶⁴Martha Ruth Mendoza torres y Carolina Ortiz Riaga, "El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto", Burns (1999): 9-13.

⁶⁵Ibíd.

⁶⁶Javier F. Murillo Torrecilla, “Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido”, *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 4, no. 4e (2006): 11-24, bajo “Una mirada Red 2006”, <http://www.qacontent.edomex.gob.mx> (consultado: setiembre, 2015).

exitosa”.⁶⁷ Precisamente, el Liderazgo Transformacional, permitirá que el pastor perciba los problemas presentes y futuros de los miembros de iglesia, de sus áreas de desarrollo integral, para luego inspirarlos y motivarlos al compromiso de lograr su propio cambio y desarrollo, así como el logro de las metas misioneras para el crecimiento de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima.

Así mismo el “optimismo, el respeto a la individualidad y la confianza”⁶⁸ son características del Liderazgo Transformacional que permiten clarificar los significados, entender los acontecimientos presentes y futuros que deben enfrentar los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

De igual modo, Salazar, citando a Bass, señala que la gran diferencia del Liderazgo Transformacional es su dimensión moral, pues su ventaja es una relación de mutuo estímulo y elevación que convierte a los seguidores en líderes y a los líderes en agentes morales de transformación y renovación continua.⁶⁹ Así, Guerra y Sansevero, también indican que el liderazgo transformacional implica la práctica de los valores en su ejercicio, el cambio de la realidad del mundo particular, para adecuarlo a los valores e

⁶⁷Victor Jesús Morales García, María Mercedes Romerosa Martínez y Francisco Javier Lloréns Montes, "Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo", *Revista Europea de Dirección y Economía de la empresa* 16, no. 4 (2007): 24-46.

⁶⁸Javier F. Murillo Torrecilla, “Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido”, *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 4, no. 4e (2006): 11-24, bajo “Una mirada Red 2006”, <http://www.qacontent.edomex.gob.mx> (consultado: setiembre, 2014).

⁶⁹M. Salazar, “El liderazgo transformacional ¿Modelo para organizaciones educativas que aprenden?”, *Unirevista* 1, no. 3 (2006), Universidad de Viña del Mar, Chile, bajo “liderazgo transformacional”, <http://www.alaic.net> (consultado: marzo, 2016).

ideales de la organización.⁷⁰

Covey también dice que el liderazgo transformacional implica el uso de principios y valores, pues tiene como meta:

Transformar a la gente y a las organizaciones en el sentido literal del término: cambiar sus mentes y sus corazones; ampliar su visión, su intuición y su comprensión, clarificar los fines, hacer que el comportamiento sea congruente con las creencias, principios y valores, y motivar cambios permanentes. Ser un líder de transformación requiere visión, iniciativa, paciencia, respeto, persistencia, valentía y fe.⁷¹

Así Covey añade que las características del liderazgo transformacional tienen que ver con un “liderazgo centrado en principios”, que implica “cambiar la realidad del mundo particular de cada persona para adecuarlo más estrechamente a sus valores e ideales” en cuatro niveles: Personal, interpersonal, gerencial y organizacional.⁷²

De igual modo, Pedraja y Rodríguez citando a Klein y House, y a Meglino y Ravlin, señalan que “la congruencia de valores entre líder y seguidores es un tema central para influir efectivamente en los esfuerzos y desempeño del equipo de trabajo, así como en la satisfacción de los empleados y en su compromiso.”⁷³

Así mismo, González, Odris; González, Oramis; Ríos, Gherardin; León, Joldry, señalan que el liderazgo se ha tornado un tema crucial en los contextos educativos sobre

⁷⁰Dulce Guerra e Idania Sansevero, "Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas", *Laurus* 14 (2008): 330-357, <http://www.redalyc.org> (consultado: setiembre, 2014).

⁷¹Stephen Covey, *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas* (Buenos Aires: Paidós, 2000), 395.

⁷²S. Covey, *El liderazgo centrado en principios* (Buenos Aires: Paidós, 1993), 33.

⁷³Liliana Pedraja Rejas y Emilio Rodríguez Ponce, "Estudio comparativo de la influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de empresas privadas e instituciones públicas", *Interciencia* 33, no. 1 (2008): 8-13.

todo universitarios, ya que se trata de la “capacidad de inspirar y guiar a individuos y grupos a un cambio voluntario de pensar y de actuar”,⁷⁴ lo cual obliga a asumir políticas de capacitación de su liderazgo educativo, para la formación de líderes educativos transformadores, tal como debería suceder en la Iglesia Adventista del Séptimo Día donde el pastor es un líder y maestro transformador, que facilita una relación asertiva, posibilitando “el trabajo colaborativo, cooperativo y participativo de todos los miembros, enfatizando en el respeto mutuo de sus emociones, valores y principios”.⁷⁵

Dichos autores añaden que un líder transformacional impulsa en sus educandos “la cultura del compromiso y el respeto modelada por él, promueve valores compartidos, practicando ante todo la filosofía del nosotros, actuando como modelo para promover aprendizajes significativos”. Pero también resaltan, que los docentes “ejercen una labor cercana a lo esperado en el paradigma humanista, centrado en la persona”,⁷⁶ perspectiva diferente al del liderazgo espiritual bíblico, cuyos principios no dependen de un paradigma humanista centrado en la persona, sino en el plan de redención integral del ser humano.

Barbosa, también señala que en los procesos de cambio organizacional “el énfasis está en el rol del líder” transformacional, pues facilita “el surgimiento del cambio y la auto-organización”.⁷⁷

⁷⁴González, Odris; González, Oramis; Ríos, Gherardin; León, Joldry, *Telos* Vol. 15, No. 3 (2013) 355 – 371.

⁷⁵Ibíd.

⁷⁶Ibíd.

⁷⁷Barbosa Ramírez David, “Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Universidad Católica del Norte. Rosario Argentina”, *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, Año 2013.

Figuerola afirma, que un líder transformacional centra su atención en hacer que cada individuo sea “responsable de su propio desarrollo”, el maximizar su desempeño en el cumplimiento de los objetivos será consecuencia de su desarrollo, de ese modo es capaz de “producir cambios sustantivos en la visión, la estrategia y la cultura de la organización”.⁷⁸

De igual modo, García, Romerosa y Lloréns, han mostrado que los líderes transformacionales “poseen la habilidad para construir una visión compartida”, generando de ese modo ideas, compartiéndolas y comprometiendo a los miembros de la organización⁷⁹ al logro de metas organizacionales.

De ese modo, las investigaciones actuales están destacado su importancia crucial en la educación para el cambio individual y organizacional: Así, por ejemplo el estudio de Medina, sobre “el liderazgo transformacional de los docentes”, resalta la importancia de este tipo liderazgo como “instrumento metodológico de cambio, innovación, mejora y eficiencia en la reestructuración de la escuela, a partir de la gestión educativa”.⁸⁰ Luego

Número 39, Mayo-Agosto 155, 156.

⁷⁸Norberto Fuguerola. Liderazgo transaccional y transformacional. Las dimensiones del liderazgo. Extraído de: <https://articulosbm.files.wordpress.com/.../liderazgo-transaccional-y-trans...> (21 de octubre, 2016), 2, 3.

⁷⁹Víctor J. García Morales, María Mercedes Romerosa Martínez, Francisco Javier Lloréns Montes. Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 16, núm. 4 (2007), Extraído de: www.aedem-virtual.com/articulos, el 8 de octubre 2016. pp. 25-46

⁸⁰Patricia Medina Zuta. el liderazgo transformacional de los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Castro, trato de encontrar los factores del liderazgo transformacional que se manifiestan en los miembros del consejo educativo del colegio particular “Stella Maris”.⁸¹ Chaparro, cuyo estudio cualitativo, permitió conocer y comprender los interrogantes, sentidos y significados, fortalezas y debilidades con respecto al liderazgo y gestión directiva en el equipo directivo y grupo de docentes de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano (Unitrópico).⁸² García-Guiu, cuya tesis establece un modelo teórico exploratorio que relaciona el liderazgo, justicia organizacional, identificación, cohesión y potencia grupal destacando el valor del liderazgo transformacional en la cohesión y potencia de los grupos de trabajo en las organizaciones de seguridad, emergencias y defensa.⁸³ En esa misma línea de investigación están los estudios de Huillca,⁸⁴ Jimenes⁸⁵ Martines⁸⁶ y por Mendoza y Ortiz, quienes sintetizando las ideas de Bass afirman que “el

⁸¹Cecilia Castro Purizaca, “Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura” (Tesis de maestría, Universidad de Piura, Perú, 2014), 7.

⁸²Alida Chaparro Barrera, Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión del equipo directivo de UNITRÓPICO a propósito de las mejoras institucionales. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Educación. Bogotá Colombia, 2012. 6.

⁸³Carlos García-Guiu López, Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencia y defensa. Relación del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la potencia grupal. Universidad nacional de educación a Distancia, Granada, 2014. 7

⁸⁴Bertha Judith Huillca Condori. Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Universidad Mayor de San Marcos. 2015.

⁸⁵Claudia Constanza Jiménez Carranza. Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Universidad Católica de Colombia. Bogotá Colombia. Facultad de Psicología, 2014.

⁸⁶ El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de surco. Pontificia Universidad Católica del

liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad⁸⁷. Así, en preciso reiterar que el liderazgo transformacional tiene una importancia capital para el cambio y el desarrollo individual y organizacional en general, pero sobre todo para el caso particular del desarrollo integral de los miembros y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en el año 2016.

Habiendo explorado distintos puntos de vista sobre el liderazgo transformacional en seguida se presentas sus cuatro dimensiones que han sido estudiadas como características en el liderazgo de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en el año 2016, con la finalidad de correlacionarlos con el nivel de crecimiento cuantitativo en los bautismos y los diezmos del periodo de los últimos congresos administrativos de los campos misioneros, de los años 2011 al 2014. Estas dimensiones se han tomado del estudio de Mendoza y Ortiz, *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas*.⁸⁸ Se ha resumido sus características principales, a las que se les ha añadido comentarios propios a las necesidades del liderazgo pastoral en el contexto de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Perú, escuela de Graduados. Lima Perú, sf.

⁸⁷Martha Ruth Mendoza torres y Carolina Ortiz Riaga, "El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto", *Burns* (1999): 5.

⁸⁸Ibíd.

Así, la primera dimensión es la *consideración individual*. Dimensión que se caracteriza por “el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. Este es el primero de los estilos transformacionales”.⁸⁹ En el aspecto pastoral esto se podría expresar mediante la frase, “hermano me interesa su desarrollo integral, quiero que usted sea entrenado para cumplir su ministerio para la edificación de la iglesia”. Esta dimensión aparece en el instrumento mediante las preguntas 3, 4 y 9.

La segunda dimensión es el *Estímulo intelectual*. Dimensión que caracteriza al líder que es capaz de “empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. La frase representativa es: “¿Qué piensa hacer frente a...?”.⁹⁰ Precisamente en el liderazgo pastoral, es necesario que el pastor instruya, entrene y estimule (inspire) el desarrollo personal de los discípulos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, para que piensen en la solución de los problemas por sí mismos, buscando así su propio desarrollo como líderes en su ámbito personal. Esta dimensión aparece en el instrumento mediante las preguntas 10, 11, 12 y 13.

La tercera dimensión es la *Motivación e inspiración*. Esta dimensión caracteriza al líder que tiene “la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses.

⁸⁹Martha Ruth Mendoza torres y Carolina Ortiz Riaga, "El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto", *Burns* (1999): 5.

⁹⁰Ibíd.

La frase representativa es: “Espero su mejor esfuerzo...”.⁹¹ En efecto, hay miles de miembros en la Iglesia Adventista del Séptimo Día que están esperando a un pastor con características de liderazgo capaz de motivar, inspirar y comprometer a los discípulos al logro de metas desafiantes, en el cumplimiento de la misión definitiva de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Esta dimensión aparece en el instrumento mediante las preguntas 5, 7, 14, 15, 16, 17.

La cuarta dimensión es la *influencia idealizada o carisma*. Se trata de características, atributos o conductas personales que permite describir a algunos líderes como seres carismáticos, quienes “son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente”. La frase representativa es: “Si cree que es correcto, entonces...”,⁹² es decir si lo puedes lograr, o simplemente “si se puede”. Precisamente, son algunos pastores con características carismáticas de liderazgo quienes logran el cambio personal de los discípulos de Jesús en la Iglesia Adventista del Séptimo Día, y luego los pueden entrenar, e inspirar al logro de metas imposibles, superiores y trascendentales. La dimensión aparece en el instrumento mediante las preguntas 1, 2, 6, 8.

Pero, aunque el liderazgo transformacional considera algunos valores éticos y morales, sus postulados tienen un trasfondo naturalista, que afirma que el liderazgo surgió naturalmente, de la necesidad del hombre de agruparse en comunidades para tomar decisiones y coordinar esfuerzos para el bien común. Así, los individuos llamados líderes

⁹¹Martha Ruth Mendoza torres y Carolina Ortiz Riaga, "El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto", *Burns* (1999): 5.

⁹²Ibíd., 5.

habrían surgido por evolución natural, y que la ciencia del liderazgo solo permite su perfeccionamiento.

En ese sentido, es preciso tomar en cuenta que las ideas y las acciones del hombre incluyendo el ejercicio del liderazgo proceden de alguna fuente de origen, así, los principios, valores, sentido ético de los postulados de liderazgo en general proceden de ideas materialistas, de ideas de la “nueva era” y el postmodernismo, aunque casi nunca dicen cuál la fuente de donde proceden y cuál es la autoridad final a la que se someten.

Así mismo, aunque sus postulados teóricos incluyen aspectos éticos, valores morales respecto de los objetivos para el que se lidera, infelizmente no se hacen realidad en el estilo de vida de los líderes, cuya incongruencia en la práctica de dichos postulados, muestra que hace falta algún factor diferente como el que sustenta el del liderazgo espiritual bíblico que se estudia aquí.

De modo que, el estudio del liderazgo transformacional, constituye un avance muy positivo en la compleja tarea de estudiar y experimentar los diversos modelos y teorías del liderazgo, debido mayormente a que sus perspectivas transformacionales, éticas y morales proveen una conexión con las del liderazgo espiritual bíblico.

Pero también es preciso hacer una breve mención al liderazgo de servicio, su origen, principios y características que están incluidas en el liderazgo espiritual bíblico modelado por Jesús.

Liderazgo de servicio

La teoría del liderazgo de servicio o liderazgo siervo, fue desarrollado por Greenleaf⁹³ a partir de la idea de que primero se debe elegir servir a la gente, para después pasar a liderarlos, se trata pues, de liderar sirviendo a las personas y a las organizaciones, por eso el liderazgo de servicio fue criticado en el sentido de que sus expectativas no eran realistas.⁹⁴ Pero en este estudio, será útil resumir su origen, características y algunos principios que distinguen.

Según Wilkes, el liderazgo de servicio comienza cuando una misión revelada por Dios conquista a una persona, luego surge la visión o forma en que el líder entiende y cumple la misión para bien de los seguidores.⁹⁵ Así, los conceptos que resumen el liderazgo de servicio son: 1) La misión, o el llamado de Dios para su vida; 2) La visión, su perspectiva sobre esa misión; 3) El llamado, modo en que el líder llama, inspira y compromete al equipo para cumplir la misión redentora del ser humano; 4) La instrucción, capacitación y entrenamiento para el desarrollo y preparación de cada persona, para la misión de servicio redentor.

Por otro lado, los principios que caracterizan al liderazgo de servicio son: 1) El llamado y dependencia de Dios para el servicio. 2) Servicio a otros, sacrificando sus propios intereses en bien del grupo. 3) El seguir a Jesús, sufriendo como Él por su causa. 4) Fe esperanza y confianza en la dirección de Dios (Jn.13:3). 5) Visión para anticipar y

⁹³Greenleaf, Robert, *Servant Leadership* (New York: Paulist Press, 1997).

⁹⁴Ibíd.

⁹⁵Wilkes, G. *O Ultimo Degrau da Liderança* (São Paulo, Editora Mundo Cristiano. 1998), 30.

prevenir consecuencias futuras. 6) Humildad, esperando la exaltación de Dios. 7) Integridad de corazón para no hacer concesiones en sus principios. 8) Amor atrayente, para sacrificarse por sus seguidores.

Las características del liderazgo de servicio estudiadas por Greenleaf y Spears, resumidas por Ruiz Palomino, Ruiz Amaya & Martínez,⁹⁶ y Barbuto Jr.⁹⁷ fueron modeladas en el liderazgo de Jesús, quien: supo escuchar a sus seguidores, supo comprenderlos con empatía en sus problemas humanos, tuvo un relacionamiento curativo integral con sus seguidores, mostró una clara percepción del entorno pasado presente y futuro para guiar a sus seguidores. Además, supo persuadir con amor, mediante una comunicación clara, administrando bien cada situación para producir el cambio y el desarrollo de sus discípulos, compartiendo autoridad con ellos, buscando también su sentido de comunidad y unidad como un cuerpo de creyentes.

Así pues, es posible liderar sirviendo como Moisés, Juan el Bautista y el apóstol Pablo entre los personajes bíblicos, y Ghandi, Martin Luther King, Teresa de Calcuta y otros líderes contemporáneos. Pero Jesús el gran modelo de líder siervo, cuyos principios y características son los más adecuados para el ejercicio del liderazgo pastoral de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima.

Así, los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, deben prepararse para servir no solo de acuerdo con la variabilidad de personalidades,

⁹⁶Ruiz, P.; Ruiz, C. y Martínez, R. (s/f). La Ética y su papel en la comprensión del liderazgo. Universidad de Castilla – La Mancha. España. Recuperado en setiembre del 2014 desde: *dialnet.unirioja.es*.

⁹⁷Juan E. Barbuto, Jr. Universidad de Nebraska - Lincoln. 306 AG Pasillo. P.O. Box 830709. jbarbuto@unl.edu. Resumen libre del artículo de Barbuto, al que se le ha añadido algunos comentarios del autor.

situaciones y funciones de los distintos estilos de liderazgo, sino con los principios del líder siervo incluidos en el modelo del liderazgo espiritual bíblico. De ese modo el pastor hará un uso ético del poder, servirá no por amor al poder, sino con el “poder del amor” que busca el desarrollo integral de los miembros, su unidad, confianza, lealtad y fidelidad a Jesús y la misión redentora del ser humano. En seguida se presenta este liderazgo emergente.

El liderazgo espiritual

El tema de la espiritualizada está siendo relacionado cada vez más con el problema del liderazgo, y aunque aún no se ha planteado una teoría sobre el liderazgo espiritual, la espiritualidad es un factor que ya forma parte en los enfoques generales sobre liderazgo, sin embargo dicha espiritualidad tratada en forma general, tiene ciertos factores que son diferentes de la espiritualidad bíblica en sus fuentes y objetivos, de modo que se hace necesario mostrar dichas diferencias básicas entre la espiritualidad en general y la espiritualidad bíblica. En ese sentido, la expresión “espiritualidad” misma tiene significados diferentes de acuerdo con la cosmovisión o trasfondo filosófico que los autores quieren darle al exponer dicho constructo.

Fishman, señala que “el liderazgo debe darse a través de la persuasión con principios y coherencia, que el liderazgo sin principios es perverso y sin coherencia carece de integridad”,⁹⁸ pero no identifica la fuente de esos principios, ni la autoridad que define la coherencia de estos.

⁹⁸D. Fishman, “El camino del líder”, Lima Perú, Una publicación de la Universidad de ciencias aplicadas (UPC) y el diario EL Comercio, enero 2000.

Es curioso que Covey (1992) también, anime a los ejecutivos a “renovar su compromiso con sus valores, mediante la revisión de su misión personal, a través del rezo, meditación o inmersión en la música, literatura o naturaleza”,⁹⁹ pero sin mencionar a Dios a quien se supone que se dirigen los rezos. Al contrario, Covey señala, que los líderes empresariales, “deben mantenerse al margen de la teología”, de las “creencias potencialmente divisorias de la espiritualidad”, buscando solamente los beneficios unificadores de la “espiritualidad”.¹⁰⁰

En ese sentido Funes ha explorado la integración de la espiritualidad de la nueva era al management¹⁰¹ analizando los discursos pronunciados durante una serie de conferencias que tienen como objetivo promover el desarrollo holístico de individuos y grupos en sus lugares de trabajo y halló que hay primero una identificación entre los discursos y el marco interpretativo de la Nueva Era, que deviene en una proliferación de negocios dedicados a todo tipo de bienes asociados al “desarrollo holístico del individuo, de disciplinas de la nueva era, como el yoga y el keiki que denomina “mercantilización de la espiritualidad”,¹⁰² a través de la incorporación de discursos espirituales al ámbito empresarial. En ese sentido dichos discursos usan actividades como, el Human Camp Líderes, donde tratan de integrar el management y la espiritualidad, proponiendo

⁹⁹Stephen Covey, *Los 7 hábitos de la gente eficaz: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa* (Barcelona: Paidós Ibérica, 1992), 12-13, 176.

¹⁰⁰Stephen Covey, *El liderazgo centrado en principios* (Buenos Aires: Paidós, 1993), 33.

¹⁰¹Maria Eugenia Funes. *Ciencias Sociales y Religión/ Ciências Sociais e Religião*, Porto Alegre, año 18, n. 24, p. 191-208 jan-jul. 2016. Extraído el 2 de septiembre del 2016 de: seer.ufrgs.br/index.php/CienciasSociaisReligiao

¹⁰²Ibíd.

afinidades entre ambos, la integración de las emociones al lugar de trabajo como condición para el mejoramiento de las relaciones entre personas.

De ese modo Funes, cita la concepción de la nueva era por Melton, en el sentido de que “la nueva era se caracteriza por una concepción holística entre el individuo, la realidad social, la naturaleza y el cosmos que implica que la transformación en una de las partes provoca transformaciones en el todo”.¹⁰³

Como se puede ver, aquí se da una concepción ampliada del éxito laboral resumido como “pasarla bien” mientras se trabaja” desde la “concepción esencialista de las personas que permite sacralizar al ámbito laboral como un espacio de la vida cotidiana en el que es posible conectarse con la propia esencia”.¹⁰⁴ Lo que contrasta con la concepción por ejemplo de Weber caracterizada por el sacrificio y el ahorro de la espiritualidad protestante que procede de principios bíblicos.

En ese sentido, hay que distinguir los enfoques holísticos de espiritualidad y liderazgo, que prefirieren usar expresiones como: “autenticidad”, “lo esencial” “puntos de conexión universal”, “lo esencial”, “espiritualidad universal”, “expresión práctica de la espiritualidad”, o “espiritualidad astral”, muy usados en la filosofía de la “Nueva Era” y de la postmodernidad, del enfoque espiritual bíblico.

Boyatzis, Goleman y McKee también señalan que “un líder produce resonancia, es decir, el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor del ser humano expresa sinceramente sus propios valores y sintoniza con las emociones de las

¹⁰³María Eugenia Funes. Ciencias Sociales y Religión/ Ciências Sociais e Religião, Porto Alegre, año 18, n. 24, p. 191-208 jan-jul. 2016. Extraído el 2 de septiembre del 2016 de: seer.ufrgs.br/index.php/CienciasSociaisReligiao

¹⁰⁴Ibíd.

personas que le rodean”.¹⁰⁵ Así, Bolibar señala que para liderar, “lo básico es transmitir a los demás confianza y sinceridad. Y estas solo emergen desde la autenticidad”. Para ello dice hay que centrarse en la persona (esencia), no en el personaje (rol), ya que el rol es fingido y superpuesto a la persona o a uno mismo, “para descubrir quiénes somos y cuál es nuestro potencial de liderazgo esencial”.¹⁰⁶ En ese sentido propone Bolibar propone ejercer el liderazgo no como habilidad, sino como actitud.

Así el ideal de liderazgo en general se centra en la sabiduría y el esfuerzo únicamente humano, tal como lo señala Riveyro: “Sea quien seas, rico o pobre, con estudios o sin ellos, vivas donde vivas, no importa: en tus manos y solo en las tuyas, está tu futuro, la posibilidad de progresar, de ser mejor”.¹⁰⁷

Pero algunos estudiosos del liderazgo como es el caso de Ruiz ya mencionan que Burns, Stodgill y sobre todo Bass, “han incluido el viejo y el nuevo testamento de la Biblia” en sus estudios de liderazgo;¹⁰⁸ sin embargo no lo tomaron como fuente para definir los principios de sus teorías, tal como si se hace en el modelo del liderazgo espiritual bíblico. Así, es necesario precisar sus bases bíblicas.

¹⁰⁵Richard Boyatzis, Daniel Golema y Annie Mkee. *El líder resonante*. Plaza y Janés, 2002. 57.

¹⁰⁶Cris Bolivar, *El arte del liderazgo esencial*. Capital Humano, n° 1177. Mayo 2004, 82.

¹⁰⁷L. Riveyro, *Ayúdate, para alcanzar lo que quieras en la vida* (Barcelona: Ediciones Urano SA., 2000), contratapa del libro.

¹⁰⁸Pablo Ruiz Palomino, “Últimas tendencias en el estudio del liderazgo: Revisión de la literatura, departamento de administración de empresas, área de organización de empresas”, Universidad de Castilla La Mancha, Trabajo N.: 1887-3464, <http://www.uclm.es/CU/csociales/Documentos> (consultado: setiembre, 2014).

El liderazgo espiritual bíblico

Habiendo revisado los principales enfoques de liderazgo con sus teorías y modelos, ahora se presenta el esbozo del liderazgo espiritual bíblico, cuyas premisas pueden resultar contraculturales respecto al de las teorías y modelos ya presentados incluyendo los de la espiritualidad en general, sobre todo porque proceden de una fuente de autoridad diferente al de todos los enfoques y se ejercen para objetivos superiores y trascendentes, como en seguida se ve.

Choque, estudió la naturaleza y dimensiones del estilo de liderazgo (transformacional, transaccional y *laissez faire*) y el desarrollo espiritual (conciencia sobre Dios, aceptación realista, desilusión, grandiosidad, inestabilidad, manejo de la impresión) en los pastores adventistas en Lima Metropolitana, concluyendo que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y *laissez faire*) y el desarrollo espiritual (conciencia sobre Dios, aceptación realista, desilusión, grandiosidad, inestabilidad y manejo de la impresión) en los pastores adventistas en Lima Metropolitana.¹⁰⁹

Pero, aunque el estudio de Choque, buscaba conocer la “conciencia de la relación con Dios, aceptación realista, desilusión de la relación con Dios...”.¹¹⁰ El no hace ninguna mención al texto bíblico para referirse al desarrollo espiritual conectada con la “conciencia de relación con Dios” entre los pastores de Lima.

¹⁰⁹Juan Choque Fernández, “Naturaleza y dimensionalidad de la relación de las variables estilo de liderazgo y desarrollo espiritual en los pastores adventistas en Lima metropolitana”, *Revista Apuntes Universitarios*, Volumen V, N° 2, 2015. 198, 210. Extraído el 12 septiembre del 2016 de: <http://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe>

¹¹⁰Ibíd. 4

Sin embargo, al estudiar la espiritualidad de los líderes en la Biblia, resalta nítidamente la idea de que el liderazgo espiritual bíblico tiene su fuente de origen y sustento en Dios. En efecto, la Biblia sostiene que el liderazgo es una función que se ejerce en directa dependencia de Dios, quien afirma: “por mi reinan los reyes” (Prov 8:15), lo que el Comentario Bíblico Adventista, explica del siguiente modo:

La afirmación “por mí reinan los reyes” es cierta, ya se aplique a Cristo o a la sabiduría. La Biblia deja en claro que aparte de Dios no hay poder, y que el lapso durante el cual un gobernante retiene su autoridad está determinado por la Providencia (Dan. 2: 20, 21; 4: 17; Rom. 13: 1).¹¹¹

Así, la Biblia le asigna a Jesús el liderazgo legítimo del mundo, en contraste con un liderazgo ilegítimo, el de Satanás.

El atribuirle "imperio" a Cristo es reconocerlo como el gobernante legítimo del universo. Después de la resurrección recibió “toda potestad en el cielo y en la tierra” (Mt 28:18). Satanás había puesto en tela de juicio el derecho de Cristo a la "gloria" y al "imperio", pero éstos pertenecen legítimamente a Cristo (Ap 1:4-6).¹¹²

Pero, aunque el liderazgo legítimo en el mundo le pertenece a Dios, el permite que su legítimo liderazgo sea ejercido por algunos seres humanos, que en algunos casos lo ejercen bajo su autoridad y aplicando los principios bíblicos del liderazgo espiritual; pero en otros casos lamentablemente la tendencia natural del ser humano es concebir y ejercer malas prácticas de liderazgo, como se expresa en la siguiente cita:

A pesar de todo, el Señor realiza su voluntad mediante hombres que, no obstante, pueden estar descarriando a otros. Si Dios no extendiera su mano refrendadora, se

¹¹¹“por mi reinan los reyes” [Pr. 8:15], *Comentario Bíblico Adventista (CBA)*, ed., Francis D. Nichol, trad. Victor Ampuero Matta. (Buenos Aires argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana), 3: 985. Véase también Ellen G. White State, *Profetas y Reyes* (Buenos Aires argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1957), 392, y Dn 2: 20, 21; 4: 17.

¹¹²“imperio de Cristo”, *Comentario Bíblico Adventista*, ed., Francis D. Nichol, trad. Victor Ampuero Matta. (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana) 4:544, 7:949. Véase también comentario sobre Esther 1:16-22.

verían extrañas escenas. Pero Dios, para que se cumpla su propósito, impresiona la mente humana, aunque el que es usado por él continúe empleando malas prácticas. El Señor cumple sus planes mediante hombres que no reconocen sus lecciones de sabiduría. En su mano está el corazón de cada gobernante terrenal para conducirlo donde él quiera, así como puede dirigir las aguas del río.¹¹³

Como se ve, aunque Dios permite que los seres humanos ejerzan un estilo de liderazgo de acuerdo con su libre elección, de todos modos, es Dios quien está de tras del liderazgo del mundo, influyendo o permitiendo que sea liderado de acuerdo con sus planes y propósitos para la redención de la raza humana. En ese sentido, véase algunos vreciculos del AT donde se describe el liderazgo espiritual bíblico.

Liderazgo espiritual en el AT. El liderazgo comenzó cuando Dios después de crear a Adán le dio autoridad para que “señoree y sojuzgue” el mundo (Gn 1:26,28), así el hombre debió liderar el mundo en representación de Dios su Creador, por lo tanto, su liderazgo debía ser ejercido bajo la autoridad de Dios y de sus principios. Por ese motivo, Dios le puso un límite al liderazgo humano cuando le ordenó: “no comerás del fruto del árbol del conocimiento del bien y del mal” (Gn 1: 26-28). Así, cuando Adán desobedeció la orden de Dios, su privilegio de liderar sobre "toda la tierra" pasó a manos de Satanás,¹¹⁴ tal como dice la siguiente cita:

Que Satanás comprendía plenamente sus usurpados "derechos" sobre esta tierra, obtenidos al ganar la sumisión de Adán, es claro por su afirmación ante Cristo en el monte de la tentación (Lc 4:5, 6). Adán empezó a comprender la magnitud de su pérdida: de gobernante de este mundo se había convertido en esclavo de Satanás.¹¹⁵

¹¹³Elena de Whithe, *Conflicto y valor*. Ellen G. White Estate, Inc. 2012 mail@whiteestate.org (consultado en junio del 2016), 243.

¹¹⁴“Dominar la tierra”, *Comentario Bíblico Adventista (CBA)*, ed., Francis D. Nichol, trad. Victor Ampuero Matta. (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana), 1: 225 [Gn 1:6].

¹¹⁵“Usurpados derechos de satanás”, *Ibíd.* 1:245 [Gen. 3:15].

Después, el liderazgo fue ejercido por los patriarcas, los sacerdotes, los jueces, los reyes y los profetas en Israel; cuyas habilidades de planeamiento, organización y evaluación, influyeron en el desarrollo histórico de los pueblos. Pero Dios siguió llamando a otros seres humanos para liderar bajo su autoridad, sobre todo a hombres caracterizados por principios espirituales para el liderazgo (Nm 27:18; Is 11:2; 32:1-5; 1 Ti 3:1-7; 2 Ti 2:14-26; Ti 1:5-9).

Moisés, admirado por su liderazgo, es reconocido en la Biblia como “el hombre más manso de la tierra” (Nm 12:3). David rey de Israel, alabado por su liderazgo organizacional y militar que llevó a su nación a una gran prosperidad, en la Biblia es más reconocido por su capacidad de arrepentimiento y dependencia de Dios (Sal 51). Al contrario, Salomón conocido como el hombre más sabio y rico de la tierra, quien como gobernante condujo a Israel a la mayor riqueza material, es presentado en la Biblia como un líder que fracasó en su integridad moral, llevando al pueblo de Israel a una decadencia espiritual al pactar alianzas impías con los líderes de las naciones vecinas (1 Re 11:1-40).

Así en el AT, Dios recomienda a los pastores líderes de Israel, que no solo se "alimenten a sí mismos" sino que "alimenten al rebaño" (Ez 34:12). Que no rechacen como Roboam el liderazgo servicial recomendado por los consejeros de su padre, quienes le dijeron: “Si tu fueres hoy siervo de este pueblo y lo sirvieres, y respondiéndole buenas palabras les hablares, ellos te servirán para siempre” (1 Re 12:7). En ese sentido, Isaías presenta a Jesús como "siervo del Señor" (Is 42:1), pues efectivamente el encarnó el liderazgo de servicio en su ministerio terrenal.

De modo que, los líderes en el AT, son caracterizados mayormente por su fe en Dios, la obediencia a sus mandatos, su humildad, justicia y misericordia al tratar con la

gente; su compasión, especialmente hacia las viudas, huérfanos, los extranjeros y otros seres débiles según los propósitos redentores de Dios, cuyas características de liderazgo espiritual se desarrollaron más en la época del NT como se ve a continuación.

Liderazgo espiritual en el NT. El liderazgo ejercido por llamado de Dios y bajo la autoridad por los patriarcas, sacerdotes, jueces, reyes y los profetas de Israel en el AT, experimentó un cambio en el NT, al establecerse el sacerdocio universal de todos los creyentes en la iglesia unida en un cuerpo como real sacerdocio y nación santa (1 P 2: 9).

En tal sentido, Pablo sostiene que Dios “constituyó a unos apóstoles; y a otros, profetas; y a otros, evangelistas; y a otros, pastores y maestros; a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo” (Ef 4:11,12). Es decir, el Espíritu Santo mismo elige y da el don de liderar a los pastores-maestros, para perfeccionar a “los santos”, el cuerpo de creyentes como pueblo sacerdotal-pastoral.

Millanao señala al respecto: “El término ‘sacerdote’ tal como es usado en el NT, no se refiere a religiosos que reciben un salario, sino describe a todos los cristianos en su rol que llamamos sacerdocio de todos los creyentes”.¹¹⁶ En ese sentido, Pedro recordó a los ancianos que la iglesia pertenecía a Cristo, no a los dirigentes, y que por lo tanto los líderes nunca debían enseñorearse sobre aquellos a quienes conducen (1 P 5:2-4).

De ese modo, la naciente iglesia cristiana del NT se diferenció de los sistemas de gobierno y liderazgo practicados en su entorno social, porque las características de su liderazgo espiritual se basan en principios bíblicos como el apóstol Marcos lo hace notar relatando lo que Jesús, les dijo a sus discípulos:

¹¹⁶Juan Millanao, *Capacitación del obrero Voluntario Adventista* (Universidad Peruana Unión, Lima, Perú: Seminario Adventista Latinoamericano de Teología, 1998), 1.

“Sabéis que los que son reconocidos como gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y los que en ellas son grandes tienen sobre ellas potestad. Pero no será así entre vosotros, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor” (Mr 10:42-43).

Así, aunque los líderes del mundo en general se enseñorean sobre sus dirigidos, el liderazgo espiritual bíblico se hace grande sirviendo a los demás, como la mejor forma de liderarlos.

Otra característica del liderazgo en el NT es su ejercicio en unidad con la comunidad de creyentes (Hch 13: 2, 3), pues el don de liderar fue repartido entre los creyentes sin distinción, conforme a la gracia de Dios (1 Co 12:11), por eso dicho liderazgo, era mayormente un liderazgo de servicio y de consenso, sin importar los puestos o cargos formales en los que se sirve.

Así, el liderazgo espiritual de la iglesia primitiva del NT según Millanao,¹¹⁷ paso por cinco etapas de desarrollo: Primera etapa, el de las sinagogas (Hch 14:1-3), donde Pablo y Bernabé ejercieron su liderazgo misionero. Segunda, durante la predicación del evangelio entre los gentiles, un liderazgo intermitente por causa de las persecuciones (Hch 14:6). Tercera etapa, de afirmación de la fe de los discípulos, quienes nombraron ancianos en cada iglesia encomendándolos al Señor (Hch 14:21-23). En la cuarta etapa, las iglesias locales comenzaron a nombrar sus ancianos, así Tito fue asignado a la isla de Creta para organizar la iglesia y poner otros ancianos en cada ciudad (Tit 1:5). En la quinta etapa, finalmente surgiría el liderazgo pastoral como ahora se lo conoce.

De igual modo, los líderes fueron surgiendo de acuerdo a la necesidad de liderar

¹¹⁷Juan Millanao, *Capacitación del obrero Voluntario Adventista* (Universidad Peruana Unión, Lima, Perú: Seminario Adventista Latinoamericano de Teología, 1998), 2.

la iglesia en ciertas áreas. Así, los primeros líderes de la iglesia del NT fueron los apóstoles, líderes llamados y enviados a la misión redentora por Jesús mismo.¹¹⁸ De ese modo, la iglesia cristiana se edificó sobre el fundamento de los profetas del AT y de los apóstoles del NT, siendo Jesucristo mismo la piedra angular (Ef 2:20). Por eso, su liderazgo y su estructura de gobierno dependen directamente de los principios de liderazgo “inspirados por el Espíritu Santo” (2 Pe 1:21) y modelados por Jesús mismo.

Después, cuando los apóstoles murieron, los líderes espirituales bíblicos fueron escogidos en la iglesia por sus características espirituales descritos en 1 Ti 3:2-7 y sus responsabilidades en Hch 15: 6-7, 1 Ti 3:5; 5:17; Tit 1:9, Stg 5:14; 1 Pe 5:2; 5:3. En esa misma línea de principios de liderazgo, surgió el diácono o “siervo”,¹¹⁹ que sirve “lleno del Espíritu Santo, sabio, prudente, discreto con capacidad administrativa, y fidelidad” (1 Ti 3:8-12); o como Esteban el mártir que hablaba por la autoridad del Espíritu Santo (Hch 6:10).

¹¹⁸El Señor Jesús llamó como discípulos a Andrés y su hermano Simón Pedro (Mt 4:18-20; Mr 1:16-18; Lc 6:14; Jn 1:35-42); Jacobo (Santiago) y su hermano Juan, hijos de Zebedeo (Mt 4:21, 22; Mr 1:19, 20; Lc 6:14); Felipe (Jn 1:43, 44); Natanael, también llamado Bartolomé (Jn 1:45-51); Mateo, también llamado Leví (Mt 9:9; Mr 2:14; Lc 5:27, 28); Tomás; Jacobo (Santiago), el hijo de Alfeo; Simón el Zelote o cananita; Judas, el hermano de Jacobo; y Judas Iscariote. Se ha sugerido que había 3 grupos de 4, encabezados por estos 3 hombres: Pedro, Jacobo y Juan, que tuvieron privilegios especiales: estuvieron presentes en la resurrección de la hija de Jairo (Mr 5:37-42); en la transfiguración de Jesús (Mt 17:1, 2); y en el Jardín del Getsemaní durante su agonía (Mr 14:32, 33). Sin duda esto se debió al hecho de que estos 3 tenían una comprensión más clara de la obra y las enseñanzas de Jesús y una simpatía más profunda por él. Comentario Bíblico Adventista (CBA), ed., Francis Nichol, D. (Buenos Aires argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana). 153.

¹¹⁹“Diácono”, Comentario Bíblico Adventista (CBA), ed., Francis Nichol, D. (Buenos Aires argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana), 6:190-192. “Diakonía”, servicio que se traduce “asistencia”, en la Biblia de Jerusalén, y socorro en Hch 11:29 (RVR). Esta palabra deriva de la misma raíz de diácono, “el que sirve”.

Entonces, surgió el liderazgo pastoral al que en este estudio se denomina el liderazgo espiritual bíblico, cuyo liderazgo es determinante para la iglesia, debido a su responsabilidad de enseñar para perfeccionar a los santos, a fin de que estos cumplan su ministerio, para edificar la iglesia (Ef 4:12). Infelizmente su verdadera labor bíblica, en algunos casos podría estar siendo distorsionada por actitudes clericales en el pastorado, ocupándolo mayormente a la administración de los excesivos planes y programas de las iglesias locales actuales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. De modo que, es necesario que los pastores ejerzan su liderazgo mediante los principios del liderazgo espiritual bíblico, para que se haga realidad lo que Pablo aconsejó a la iglesia: “Obedeced a vuestros pastores y sujetaos a ellos porque ellos velan por vuestras almas como quienes han de dar cuenta” (Heb 13:17).

En seguida se da a conocer el aporte autoritativo de Elena White en el liderazgo pastoral con las características del liderazgo espiritual bíblico, sobre todo para la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Liderazgo espiritual en Elena de White.

En los escritos de Elena de White sobre el liderazgo, sobresale la percepción de que el liderazgo se ejerce bajo dos concepciones, por un lado, las humanas o de otro lado el de los principios bíblicos, así mismo señala que se ejerce el liderazgo en el marco de la gran controversia entre el bien y el mal. Por ejemplo, aquí algunos párrafos resaltantes sobre la gran responsabilidad de guiar al pueblo por un buen camino mediante un adecuado liderazgo:

El líder tiene una gran responsabilidad, el pueblo irá a donde el los conduce. Cuando estos van por mal camino, naciones enteras se descarrían. Los dirigentes civiles y religiosos del tiempo de Isaías guiaban al profeso pueblo de Dios por caminos de iniquidad y destrucción (Is 3:2).

El mundo hoy está bajo malas influencias que lenta y seguramente conducen a los hombres por caminos de impiedad, cuyo fin es la muerte eterna. En ningún momento de la historia fue más importante que hoy el contar con un liderazgo acertado.¹²⁰

Sobre el liderazgo en el marco del gran conflicto entre Dios y Satanás, sus obras actuales y finales, sobre su pretensión de ser el dios de este mundo, además del liderazgo ilegítimo de Satanás sobre todos los espíritus caídos escribió:

El Diablo, (1 Sa 15:23) (gr. Diábolos, "calumniador").¹²¹ También llamado Satanás, el malo (Mt 13:38), el enemigo (v. 39). Se lo representa como un león (1 P 5:8), una serpiente o un dragón (Ap 12:9). Es el líder de todos los espíritus o ángeles caídos (vv. 4, 7). Antes de su caída, en el cielo se lo llamaba Lucero (Is 14:12-14). Crímenes y anomalías, fraudes, engaños y negocios deshonestos, saturan el mundo, en conformidad con las enseñanzas del líder que se rebeló en las cortes celestiales.¹²²

Los pecadores han rebasado el límite del tiempo de gracia que les fue concedido, y el Señor les retira su protección, y los deja a merced del líder que han elegido. Satanás ejercerá su poder sobre todos los que se hayan entregado a su dominio, y sumergirá a los habitantes de la tierra en una gran angustia final.¹²³

El Diablo ambiciona ser el dios definitivo de este mundo (Mt 4: 8-9; 1 Jn 5: 19). Ha sido el invisible gobernante de muchos de los grandes reinos e imperios de la tierra. Es llamado "dios de este mundo" porque su propósito es conseguir el dominio completo del mundo y de sus habitantes; es el "dios de este mundo" porque la tierra está en gran medida bajo su dominio. Gobierna el corazón de la mayoría de sus habitantes (cf. Ef 2: 1-2). Es el "dios de este mundo" debido a su dominio, aunque limitado, de las fuerzas de la naturaleza, de los elementos de la tierra, el mar y la atmósfera.¹²⁴

¹²⁰“liderazgo acertado”, Comentario Bíblico Adventista (CBA), ed., Francis Nichol, D. (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana), 4:154.

¹²¹Siegfried H. Horn, *Diccionario bíblico adventista* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1995), “Diablo”, 693.

¹²²Elena G. de White, *Alza tus ojos* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 30 de Octubre, 1982), 315.

¹²³Elena G. de White, *Maranatha: El fin del tiempo de prueba* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1976), 285.

¹²⁴Elena G. de White, *Conflicto de los Siglos*. (Buenos Aires: Asociación Casa

En su orgullo y arrogancia, Satanás había declarado que era el legítimo y permanente gobernante del mundo y el poseedor de todas sus riquezas y gloria, pretendiendo el homenaje de todos los que vivían en él, como si hubiera creado el mundo y todas las cosas que hay en él. Dijo a Cristo: "A ti te daré toda esta potestad, y la gloria de ellos; porque a mí me ha sido entregada, y a quien quiero la doy" (Lc 4: 6). Se esforzó por hacer un pacto especial con Cristo, entregándole inmediatamente todo lo que pretendía como suyo, si él lo adoraba.¹²⁵

Satanás ejerce su liderazgo mediante sus agentes satánicos humanos: Todos los que no tienen el espíritu de la verdad se unirán bajo el liderazgo de agentes satánicos; pero serán retenidos hasta que llegue el tiempo de la gran batalla del Armagedón.¹²⁶

Satanás puede guiar la mente de la gente para el mal: Guiar las mentes para que nieguen la luz es obra permanente de Satanás. No es necesario más que un paso para abandonar la senda recta y entrar en la divergente que tiene a Satanás como líder.¹²⁷

Todos los que no tienen el espíritu de la verdad se unirán bajo el liderazgo de seres satánicos; pero serán retenidos hasta que llegue el tiempo de la gran batalla del Armagedón.¹²⁸

Finalmente léase dos citas en la que Elena de White presenta a Satanás como el líder y príncipe de un falso liderazgo, del reino de las tinieblas:

Sé muy bien que por muchos años Ud. no ha estado viviendo en armonía con

Editora Sudamericana, 1993), 98.

¹²⁵Elena G. de White, *Mensajes Selectos I*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1996), 337.

¹²⁶“se unirán bajo el liderazgo de agentes satánicos”, *CBA*, 7: 978, y Elena G. de White, *Eventos de los Últimos Días* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 17.

¹²⁷Elena G. de White, *Testimonios acerca de conducta Sexual, adulterio y divorcio*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1993),. 138, Carta 33, 21 de marzo, 1888.

¹²⁸“los que no tienen el espíritu de la verdad se unirán bajo el liderazgo”, *CBA*, 7: 978.

Dios. Por largo tiempo ha estado siguiendo a otro líder, el príncipe de las tinieblas; pero si desecha las obras de las tinieblas, si ahora mira a Jesús, vivirá.¹²⁹

Satanás guía las mentes para negar la luz: Guiar las mentes para que nieguen la luz es obra permanente de Satanás. No es necesario más que un paso para abandonar la senda recta y entrar en la divergente que tiene a Satanás como líder.¹³⁰

Así pues, en los escritos de Elena White se presenta un liderazgo apócrifo centrado en las ideas y el poder de Satanás, el que ha sido la fuente de principios y poder de algún líder tirano y perverso, cuyos efectos han sido trágicos para la historia humana; muy diferente al liderazgo espiritual bíblico cuyos principios y autoridad provienen del espíritu Santo y siguen el liderazgo legítimo de Jesús, como se podrá notar en la siguiente cita:

Aunque Jesús siempre fue líder del pueblo de Israel en el NT se lo presenta claramente como el líder de la iglesia: Jesús también es hoy el líder de su iglesia: Siempre habrá obstáculos delante de nosotros, pero hemos de seguir a nuestro Líder y enfrentar nuestras dificultades en forma unida, tomados de la mano. Hay un solo camino al cielo. Él es "el camino, y la verdad, y la vida" (Jn 14: 6).¹³¹

Los que no aceptan el liderazgo de Cristo quedan entrampados y cautivos de Satanás: Los que hayan dado sus afectos a cualquier líder que no sea Cristo se hallarán dominados - en cuerpo, alma y espíritu por una infatuación tan fascinadora que, bajo su poder, las almas se apartan para no escuchar la verdad y creer una mentira. Quedan entrampados y cautivos, y mediante cada una de sus acciones claman: "Soltadnos a Barrabás, y crucificad a Cristo".¹³²

¹²⁹Elena G. de White, *Testimonios acerca de conducta Sexual, adulterio y divorcio*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1993), 138-144.

¹³⁰Elena G. de White, *Testimonios acerca de conducta Sexual, adulterio y divorcio*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1993), 138-144. Carta 33, 21 de marzo, 1888.

¹³¹Elena G. de White, *Alza tus ojos*, 7 de mayo (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2014), 136.

¹³²White, *Mensajes Selectos*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora

Si el hombre sigue a Jesús como líder vencerá sus tendencias al pecado: Aunque hay una tendencia natural a seguir un camino descendente, hay un poder que se combinará con los diligentes esfuerzos del hombre. Su poder de voluntad tendrá una tendencia neutralizadora. Si se combina con esta ayuda divina, podrá resistir la voz del tentador. Pero las tentaciones de Satanás armonizan con sus tendencias defectuosas y pecaminosas, y lo impulsan a pecar. Todo lo que tiene que hacer es seguir al líder Jesucristo, quien le dirá precisamente lo que debe hacer.¹³³

De ese modo, cuando la iglesia se coloca bajo la autoridad de Dios como su líder, captará la visión de Dios para sus tareas:

Muestren los miembros de iglesia una fe mayor, obtengan celo de sus aliados invisibles y celestiales, por el conocimiento de sus interminables recursos, por la grandeza de la tarea en que están empeñados, y por el poder de su Líder. Los que se colocan bajo el dominio de Dios, para ser dirigidos y guiados por él captarán una visión de la continua sucesión de acontecimientos ordenados por él.¹³⁴

Así pues, los escritos de Elena de White sobre el liderazgo, muestran una clara diferenciación entre un liderazgo centrado en el hombre, un liderazgo humano natural y el otro liderazgo centrado en Dios, que en este estudio se denomina “liderazgo espiritual bíblico”, liderazgo espiritual bíblico.

De ese modo, Elena de White también presenta ejemplos prácticos del ejercicio del liderazgo espiritual bíblico, señalando que el líder debe humillarse para caminar con Dios:

Pero el factor que anima cuando Dios llama a alguien para dirigir, es que él toma a los hombres tales como los encuentra, con el propósito de prepararlos mientras se ocupan de la obra. Todo lo que espera de cualquier ser humano es que haga "justicia", ame "misericordia" y se humille ante su "Dios" (Miq 6: 8). El pasaje dice literalmente: "Humillarse uno mismo para caminar con Dios". Así lo hizo

Sudamericana, 2014), 3:57.

¹³³White, *Mente, Carácter y Personalidad* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 1:12.

¹³⁴Elena G. de White, *Testimonio para la iglesia*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003) 6:14.

Pedro, pero Judas no; lo hizo David, pero no Saúl. Si alguien fracasa, no es porque Dios no pueda prepararlo, sino porque no se humilla para que Dios pueda exaltarlo a su debido tiempo (1 Pe 5: 6).¹³⁵

Que la práctica del liderazgo espiritual es avizorar el futuro de sus seguidores, motivarlos, inspirarlos, entrenarlos para delegarles responsabilidades:

David no pensó en sí mismo, sino en su hijo; no en el pasado, sino en el futuro. Habló como padre amante, soldado, patriota y, por encima de todo, como un hombre que ha demostrado en todo respecto que era realmente rey. Exhortó a Salomón para que se esforzara al tomar las responsabilidades del liderazgo, así como Moisés exhortó a Josué (Dt 31: 7) y así como el Señor Jesús mismo exhortó a Josué (Jos 1: 7).¹³⁶

Que el liderazgo espiritual es esencialmente visionario, un indicador del camino futuro a seguir.

Tenemos que saber adónde vamos. Es imposible estar en la oscuridad si seguimos a Cristo como nuestro líder, pues él dice: "El que me sigue, no andará en tinieblas, sino que tendrá la luz de la vida" (Jn 8: 12).¹³⁷

Que el liderazgo espiritual mantiene una actitud de alineamiento de los seguidores al liderazgo de Jesús.

Se me ha instruido decirles: Sigán a su Líder. Él es el camino, la verdad, la vida. Él es el ejemplo para ustedes. Han de mantener sus ojos fijos en Jesús. Además, sostiene que el líder debe tener una clara concepción de la misión: La iglesia debe llevar el yugo de Cristo, y mantenerse al paso de su líder, ganando nuevos reclutas a lo largo del camino.¹³⁸

¹³⁵“ Humillarse uno mismo para caminar con Dios”, *Comentario Bíblico Adventista (CBA)*, ed., Francis D. Nichol, trad. Victor Ampuero Matta. (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1987), 4:1051.

¹³⁶“Exhortó a Salomón para que se esforzara al tomar las responsabilidades del liderazgo”, *Ibíd.*

¹³⁷*Review and Herald*, 19 de mayo de 1891.

¹³⁸*Review and Herald*, 4 de agosto de 1891.

Como se ve, el énfasis se da en la práctica de los principios bíblicos durante el ejercicio del liderazgo, como la “lealtad y la obediencia, el renunciamento, la abnegación, la modestia, sabiduría, cortesía y diplomacia, etc., estas son pues, algunas características importantes del liderazgo espiritual bíblico que se destacan en los escritos de Elena de White.¹³⁹ Pero ¿Cuáles son los principios del liderazgo espiritual bíblico? y ¿cuál son las fuentes de dónde proceden? Véase esto en seguida.

Principios del liderazgo espiritual bíblico

Los principios del liderazgo espiritual bíblico son eternos, están basados en la autoridad suprema y amorosa de Dios Creador del universo, son principios universales contenidos en la Biblia la Palabra revelada de Dios. Al respecto, Rodríguez¹⁴⁰ señala que hay dos razones bíblicas para esto: El trasfondo del liderazgo espiritual bíblico considera que este procede de Dios quien es el Creador (Jer 32:17; Rom 1:20), el Redentor (Jn 10:18; Rom 1:16) y sustentador que manifiesta su autoridad mediante el señorío del

¹³⁹Sobre el liderazgo de Rubén uno de los príncipes y líder de una de las tribus de Israel a quien debido a su debilidad de carácter se lo descalificó para llegar a ser líder, pues el liderazgo con frecuencia demanda firmeza y determinación. (CBA, t.1, Cap, 49, 4). La profundidad de la deslealtad y maldad de Coré, Datán y Abiram registrados en 1 Sam 15: 23 (Carta 12, 1893). Sobre el altruismo y la abnegación de Josué que fue el último en recibir su heredad (Jos 24: 31; Jue 2: 7) (CBA, t.2, 298; Jos 19:49). La modestia de Gedeón y su domino propio (CBA, t.2, 351; Jue 8:2), en contraste con la actitud caprichosa de Sansón (CBA, t.2, 382; Jue 13:5). Sobre como Samuel aprovechó la oportunidad para cambiar la situación espiritual de su pueblo. (CBA, t.2, 467; 1 Sam 3:19). Sobre como los malos líderes de Israel guiaron al pueblo para rechazar a Jesús (CBA, t.2, 71; 1 Sam 4:3), y de cómo la confianza del líder en Dios (CBA, t.7, 326; 1 Tim 6:6, CBA, t.2, 566; 1 Sam 23:12) para liderar sirviendo sometido al liderazgo de Jesús (Tit 1:7; CBA, t.7, 602; 1Pe 5:3,5) y finalmente la experiencia y compromiso con la misión como el de Moisés (Elena de White, Recibiéreis Poder, 6 de septiembre).

¹⁴⁰Ángel Manuel Rodríguez, “adoración esencial”, Biblical Research Institute General conference of Seventh-day Adventist, <http://www.Adventistbiblicalresearch.org> (consultado el 20 de setiembre del 2015).

Espíritu Santo, tal como Pablo lo reconoce al relatar su autoridad sobre los primeros misioneros cristianos: “Y atravesando Frigia y la provincia de Galacia, les fue prohibido por el Espíritu Santo hablar la palabra en Asia; y cuando llegaron a Misia, intentaron ir a Bitinia, pero el Espíritu no se lo permitió” (Hch 16:6,7), esto demuestra que el Espíritu Santo es la fuente de autoridad del liderazgo espiritual bíblico, su característica esencial y el impulso de sus objetivos últimos.

En tal sentido, el liderazgo espiritual bíblico procede y depende del señorío del Espíritu Santo. “Porque el Señor es el Espíritu; y donde está el Espíritu del Señor, allí hay libertad” (2 Cor 2:17). Así, el líder según el modelo de liderazgo espiritual bíblico, no tiene la actitud de, “yo soy el líder y estos son mis seguidores”, por el contrario, renunciando a sí mismo debe servir como lo hizo Jesús (Fil 2: 5-8) incluso poniéndose por debajo del nivel de los seguidores para lograr su redención, que es el objetivo supremo del liderazgo espiritual bíblico.

Las teorías del liderazgo en general engrandecen al sujeto “yo” del liderazgo, orientándolo al éxito y la producción materialista y consumista; pero el liderazgo espiritual bíblico, está orientado a hacer y desarrollar nuevos líderes siervos espirituales, siguiendo el modelo de liderazgo de Jesús, de quien el apóstol Pablo dijo: “Por el contrario, se rebajó voluntariamente, tomando la naturaleza de siervo y haciéndose semejante a los seres humanos. Y al manifestarse como hombre, se humilló a sí mismo y se hizo obediente hasta la muerte, ¡y muerte de cruz!” (Fil 2:7-8).

Así, no todo liderazgo es ejercido bajo el control de Dios, pues, aunque El señala “por mi reinan los reyes” (Dan 2: 20, 21; 4: 17), algunos proceden de poderes, autoridades, y “potestades que dominan este mundo de tinieblas, fuerzas espirituales

malignas en las regiones celestiales” (Ef 6:12). De modo que, le toca a cada ser humano que ejerce el liderazgo, elegir cual será la fuente de concepción teórica y premisas de liderazgo que seguirá, así como la autoridad final que dominará su ejercicio del liderazgo.

Existe pues, una diferencia básica entre los enfoques del liderazgo en general y el enfoque del liderazgo espiritual bíblico. Los ideales y características de las teorías y modelos de liderazgo en general, se centran en postulados humanos, pero los principios del liderazgo espiritual bíblico están centrados en principios bíblicos. Aunque algunos ideales y características del liderazgo en general, pueden ser útiles y necesarios para el ejercicio del liderazgo pastoral, este estudio propone que mayormente los principios y características del liderazgo espiritual bíblico alcanzan el ideal para el liderazgo pastoral de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima.

Habiendo señalado las bases bíblicas del liderazgo espiritual bíblico y habiendo diferenciado las bases del liderazgo en general, de las del liderazgo espiritual bíblico, ahora es preciso describir sus características bíblicas, que determinan el valor y sentido ético de su ejercicio.

Características del liderazgo espiritual bíblico

Como ya se dijo, el liderazgo espiritual bíblico no solo se diferencia por sus bases originales, sino porque su cualidad espiritual nace de la relación líder-Espíritu Santo, de su señorío que lo impulsa y determina su obediencia a los principios bíblicos. Así el Espíritu Santo produce el proceso de conversión de un líder natural en un líder espiritual, determina la transformación de un líder natural en un líder espiritual como Jesús. Al respecto Dodd señala: “Dios escoge personas improbables para el liderazgo según las características del liderazgo en general, pues los elige solo por su gracia y amor, de modo

que no haya dudas de que estos actúan bajo su señorío”;¹⁴¹ tal como sucedió antes con Moisés, Daniel, David, y Pablo, entre otros líderes bíblicos, siendo Jesús el máximo modelo del liderazgo espiritual bíblico.

Tales líderes según Chávez, poseen las siguientes características distintivas del liderazgo de Jesús, pues: 1) Su liderazgo se basó en la humildad (Mt 11:29; Fil 2:5-8); 2) Nunca promovió su propia imagen (Mt 8:4; 9:30; Mr 7:35-36; Mr 9:25-26); 3) Estuvo con la gente “fracasada”, con los marginados de la sociedad para quienes era sus última esperanza (Mt 11:19, Luc 7:34); 4) A diferencia de los líderes en general, su estilo de vida era coherente con su mensaje (Luc 23: 4, 47, Heb 4:15); 5) Su liderazgo se caracterizó por el servicio desinteresado al prójimo, sin excepción (Jn 13:1-20).¹⁴²

De ese modo el liderazgo espiritual bíblico no cree ni actúa según la filosofía del liderazgo humano que sostiene: “confía en la vida, todo lo que necesitas está aquí esperándonos. El poder que tenemos en nuestro interior está dispuesto a darnos instantáneamente nuestros más acariciados sueños y enorme abundancia”;¹⁴³ o en lo que otros propulsores del liderazgo en general dicen: “tú lo puedes todo, todo el poder está dentro de ti mismo y puedes lograr lo que quieras por ti mismo”. Pero sobre todo no debe creer en lo que algunos falsos “líderes espirituales” señalan con facilismo mendaz, “Dios me ha dicho”, o el “Espíritu Santo me ha ordenado”, solo con la finalidad de atraer seguidores y usarlos para sus fines personales.

¹⁴¹Briam Dodd, *Liderazgo con poder* (Miami, FL: Editorial Patmos, 2005), 87.

¹⁴²Isaiu Chávez, “Características del liderazgo de Jesús”, bajo “liderazgo de Jesús”, <http://www.obrerofiel.com> (consultado: setiembre del 2015).

¹⁴³Luise L, Hay, *El poder está dentro de ti* (Bogotá: Ediciones Urano, 1991), 47.

Sin embargo, las características distintivas del liderazgo espiritual bíblico son superiores, trascendentes y de influencias eternas. Estas características se exponen aquí, haciendo un resumen libre del modo en que Dodd (2005) los ha presentado.¹⁴⁴ Así, el liderazgo espiritual bíblico se caracteriza por:

Auto entrega. Entrega voluntaria y total del líder al señorío del Espíritu Santo Dios, diferente al autocontrol humano de mi propia vida.

Sumisión y seguimiento. Entrega del propio ser al control pleno de Dios en las primeras horas de cada mañana, buscando más el seguimiento y la sumisión que el ejercicio del poder o el liderazgo mismo. Como afirma Bruner, citado por Dodd (2005), “el liderazgo espiritual no consiste en dominar a los seguidores para lograr los propios objetivos de éxito materialista, consiste más bien en vivir junto con ellos, capacitándolos para hacer realidad el ideal: Todo lo puedo en Cristo que me fortalece (Fil 4:13)”.¹⁴⁵

Servicio y sacrificio. La meta del liderazgo espiritual bíblico va más allá del servicio, llega hasta el sacrificio personal. Algunos líderes repiten con facilismo, “estoy aquí para servir y no para ser servido”, pero pocos se atreven a decir, “para dar mi propia vida en servicio a los demás”, como Jesús lo hizo durante su servicio como salvador y liderazgo espiritual bíblico. De ese modo Jesús pudo decir: “Si alguno quiere ser mi discípulo que se niegue a sí mismo, que lleve su cruz y me siga” (Mt 6:24). Así, el liderazgo espiritual bíblico pasa necesariamente por el camino del sacrificio tal como fue enseñado y modelado por Jesús.

¹⁴⁴Briam Dodd, *Liderazgo con poder* (Miami, FL: Editorial Patmos, 2005), 33-44.

¹⁴⁵Ibíd.

Debilidad valiosa. Según esta característica, el liderazgo espiritual bíblico es solo el “vaso”, Dios es el “agua de vida”. A diferencia de los enfoques de liderazgo en general que solo valoran rasgos, conductas, contingencias y carismas transformacionales para el ejercicio adecuado del liderazgo, el liderazgo espiritual bíblico en cambio depende plenamente del señorío del Espíritu Santo y la gracia de Cristo, porque creen en lo que Jesús les dijo: “te basta con mi gracia, pues mi poder se perfecciona en la debilidad” (Rom 12:9). Así, sus principios y la autoridad de su liderazgo provienen de Dios por medio de su Palabra y el señorío del Espíritu Santo.

Modela sus enseñanzas. Ya nadie acepta ni cree en líderes que dicen, “hagan lo que yo digo, pero no hagan lo que yo hago”. Tampoco es necesario seguir a algunos líderes religiosos que por la incongruencia de su vida respecto de sus creencias suele decir: “no me sigan a mí, sigan a Cristo”. Pero el liderazgo espiritual bíblico, no necesita aparentar humildad, ya que modela su liderazgo con su propia vida, que es su mejor prédica y enseñanza a los seguidores. Es como Ziglar citado por Dodd ha dicho: “Podemos enseñarle a la gente lo que sabemos, pero reproducimos solo lo que somos”.¹⁴⁶ Así pues, la vida del liderazgo espiritual bíblico modela una influencia de liderazgo positivo o negativo para la vida de los seguidores.

Es inclusivo y comunitario. El liderazgo espiritual bíblico se caracteriza por su multiculturalidad y pluralidad, pero sin perder su propia identidad, pues como dice Pollard citado por Dodd (200): “No hay una destreza que sea más importante para los dirigentes de este siglo XXI, que la destreza para manejar apropiadamente los asuntos

¹⁴⁶Briam Dodd, *Liderazgo con poder* (Miami, FL: Editorial Patmos, 2005), 33 - 44.

relacionados con la diversidad étnica y cultural”.¹⁴⁷

Jesús, modelo de liderazgo espiritual bíblico

Aunque según Wilkes,¹⁴⁸ Jesús encarnó los principios del liderazgo de servicio, en la práctica se trata del liderazgo espiritual bíblico, que se resume en tres conceptos: 1) Jesús fue un líder siervo de Dios, quien llamó a sus discípulos a la misión de servir. 2) Todo lo que hizo fue para cumplir su misión de servir. 3) Dijo que su modelo de liderazgo estaba centrado en servir: “Yo he venido del cielo no para hacer mi propia voluntad, sino la voluntad del que me envió” (Jn 6:38). Así, su vida estuvo al servicio de su misión.¹⁴⁹

Jesús como líder siervo espiritual, llamó a sus discípulos para servirlos instruyéndolos, capacitándolos e inspirándolos para un compromiso de servir según la visión y misión redentora en favor del ser humano. Este modelo de liderazgo espiritual bíblico procedió de su dependencia plena del Espíritu Santo (Lc 4:1) y su comunión con su padre mediante la oración y la lectura del AT. Así, tal dependencia del Espíritu Santo y comunión diaria con Dios le dará al liderazgo espiritual bíblico de hoy, un corazón de siervo espiritual como Jesús, dispuesto poner a un lado sus propios intereses a fin de cumplir con la misión de servir para la redención de todo ser humano que crea en el (Jn 3:16).

¹⁴⁷Briam Dodd, *Liderazgo con poder* (Miami, FL: Editorial Patmos, 2005), 33 - 44.

¹⁴⁸C. Gene Wilkes, *O Último Degrau da Liderança* (Sao Paulo, Brasil: Life Way Press, 1999), 22-41.

¹⁴⁹*Ibíd*, 22.

En ese sentido, Jesús resumió su liderazgo espiritual bíblico de servicio en tres dimensiones: 1) Ser el Mesías salvador, Is 61:1,2; Lc 4:18,19. 2) Ser siervo hasta dar su vida, Mr 10:45. 3) Buscar y salvar al hombre perdido, Lc 19:10. Así, el modelo del liderazgo espiritual bíblico de Jesús tubo como base el servicio misionero redentor. Su modelo de liderazgo espiritual bíblico, tenía una clara visión de los resultados de su servicio misionero.

Precisamente, Jesús lideraba sirviendo, Él era un siervo de los que lideraba, por eso: 1) Jesús se humilló y permitió que Dios lo exaltase. 2) Jesús obedeció la voluntad del Padre, en vez de anhelar una posición. 3) Jesús definió lo que es alcanzar la grandeza siendo siervo y como ser el primero haciéndose esclavo. 4) Jesús se arriesgó a servir a otros en vez de resaltar su condición de Hijo de Dios. 5) Jesús abandonó su posición de privilegio, para servir a las necesidades de otros. 6) Jesús compartió responsabilidades y autoridad con aquellos a quienes Él llamó para liderar. 7) Jesús formó un equipo para poner en práctica su visión para salvar al mundo entero.

Además, Jesús tenía una meta clara de su liderazgo. Creaba la visión de un futuro deseable para sus seguidores. Él les decía como serían sus vidas cuando el completara su misión de servicio para ellos. Pero Jesús no ejerció un liderazgo centrado en sí mismo o “humanista”, su liderazgo no dependía de cualidades y metas humanas, sino de los espirituales y más trascendentes, como el amor al prójimo y la vida eterna en el reino de los cielos. Por eso, cuando escuchó que sus discípulos disputaban sobre quién de ellos sería el mayor en el supuesto reino terrenal de Jesús, Él les dijo:

“Los reyes de las naciones se enseñorean de ellas, y los que sobre ellas tienen autoridad son llamados bienhechores; mas no así vosotros, sino sea el mayor entre vosotros como el más joven, y el que dirige, como el que sirve. Porque, ¿cuál es

mayor, el que se sienta a la mesa, o el que sirve? ¿No es el que se sienta a la mesa? Más yo estoy entre vosotros como el que sirve” (Lc 22:24-27).

De igual modo, cuando Jesús les lavó los pies a sus discípulos, él estaba entre ellos como “el que sirve”. Efectivamente, la noche que Jesús fue traicionado, sus discípulos seguían discutiendo sobre quién de ellos sería el mayor, pero Jesús después de lavarles los pies les dijo:

Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis. De cierto, de cierto os digo: El siervo no es mayor que su señor, ni el enviado es mayor que el que le envió. Si sabéis estas cosas, bienaventurados seréis si las hicieréis (Jn 13:15–17).

Jesús enseñó que el liderazgo espiritual bíblico, en lugar de buscar ser reconocidos como “el mayor” en la iglesia o reino de Dios, debe estar dispuestos a humillarse, a hacer el trabajo del más humilde siervo. Así, ser el mayor consiste en liderar sirviendo.

Por eso, el liderazgo espiritual bíblico de servicio, es el modelo adecuado para el liderazgo pastoral de la iglesia. En ese sentido, Ríos¹⁵⁰ ha señalado que el corazón, la mente y las manos de Jesús estaban enfocados en servir. Esto es posible porque el liderazgo espiritual bíblico de servicio, nace de la presencia del Espíritu Santo en el corazón del líder que se entrega a su señorío y se muestra hacia afuera en las acciones concretas de servicio. Nace en el corazón poseído por el Espíritu Santo, y se muestra en una vida de servicio bajo el señorío del Espíritu Santo. De ese modo, el liderazgo espiritual bíblico posee una visión y misión claras de servicio (Lc 19:10), para buscar el desarrollo y bienestar integral de aquellos a quienes lidera (Lc 22:31-32; Mt 16:16-17),

¹⁵⁰Cristian Agustín Ríos López, “Corazón, mente y manos del líder siervo”, bajo “líder siervo”, 16 de enero, 2004, <http://www.paralideres.org> (consultado: marzo 2016).

escuchándolos (Lc 9:12-14), cuidándolos con amor y guiándolos al servicio (Jn 13:1; 17:12).

En tan sentido, Jesús fue modelo del liderazgo espiritual bíblico de servicio, pues sirvió basado en la voluntad del Padre Dios que lo envió (Jn 5:30; 6:38), con la visión y misión de salvar “a todo aquel que crea en El” (Jn 3:16). Así, todo liderazgo espiritual bíblico actual, primero necesita conocer a Jesús y luego los principios del liderazgo espiritual bíblico, para vivir una vida de comunión con Jesús y practicar un liderazgo espiritual bíblico de servicio eficiente.

También Vargas señala, que el liderazgo espiritual bíblico de Jesús tenía paradigma, propósito y planes¹⁵¹ claros, al que solo habría que añadirle el poder del Espíritu Santo. Bietz,¹⁵² por su parte, señala que Jesús como liderazgo espiritual bíblico de servicio: 1) Resistió la hipocresía sin temor. 2) Vivió para servicio a la iglesia y la sociedad. 3) Tenía habilidades poderosas para atraer y liderar a la gente. 4) Fue fie a la voluntad de su Padre. 5) Sirvió desinteresadamente a los débiles y necesitados. 6) Dijo "sígueme", mostrando que lideraba con su ejemplo 7) Él se sometió al abuso personal y vergonzoso, sin reproches. 8) Jamás negó su dignidad de Hijo de Dios, aún ante el juicio y el peligro de muerte. 9) Cuando gritaban, "¡Crucifícale!", Jesús mantuvo calma y dijo: "Desde ahora veréis al Hijo del Hombre sentado a la diestra del poder de Dios y viniendo en las nubes del cielo" (Mt 26:64). Para finalmente añadir que: 10) Jesús, tubo control de

¹⁵¹Mynor Vargas, Las tres P del liderazgo de Jesús. *Apuntes Pastorales*, Desarrollo Cristiano Internacional. Un Fragmento de Esperanza, bajo “liderazgo de Jesús”, <http://www.ministros.org> (consultado: mayo, 20016), 1-2.

¹⁵²Para un estudio de las características y los principios del liderazgo de Jesús se recomienda leer el libro Reinhold R. Bietz, *Jesús el Líder* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1991), 127.

sí mismo y cumplió el plan de Dios para su vida.

De ese modo según Jesús enseñó, que el verdadero lugar de los pastores según el estilo liderazgo espiritual bíblico, está en medio de la multitud y no en el lugar principal de la meza, está más en la vida diaria con el pueblo y no en el sillón de la autoridad (Lc 14: 8-11). Que las posiciones de poder o cargos en la iglesia, son opcionales, solo el servicio fiel es la meta del liderazgo espiritual bíblico. Así, para el liderazgo espiritual bíblico la fórmula es: Posición = Opcional; Servicio = Meta.

Así mismo, el amor por el sillón del poder que representa el liderazgo en las organizaciones seculares, no debe ser lo que caracteriza a la autoridad del liderazgo espiritual bíblico en la iglesia, sino la toalla y el lavatorio usados con amor en el servicio. En este liderazgo, el interés particular, debe someterse al objetivo del grupo. Por eso el liderazgo espiritual bíblico como Jesús, no se avergüenzan de estar con los servidores más humildes, ayudándoles a cumplir sus tareas.

Existe pues el modelo liderazgo espiritual bíblico, un modelo de liderazgo que las organizaciones seculares necesitarán para ser perdurables en el futuro, y que la iglesia necesitará para hacer frente a los desafíos misionales de los tiempos del fin. En tal sentido, Nouwen describiendo la cualidad más importante del liderazgo espiritual bíblico cristiano, escribe: “No se trata de un liderazgo de poder o de control, sino de falta de poder y humildad, en el cual el siervo sufriente de Dios, Jesucristo, se hace manifiesto”.¹⁵³

¹⁵³Henry J. Nouwen, *In The Name of Jesus, reflections on Cristian Leadership* (New York: The Crossroad Publishing Company, 1989), 63.

Así los líderes deben estar conscientes de que Dios los hizo, los llamó y les dio talentos con un propósito de servir. Precisamente, en Fil 2:3-8 se dice que el liderazgo espiritual bíblico consiste en descender por el camino de la humillación hacia la grandeza del servicio, como Jesús quien “se humilló a sí mismo” haciéndose siervo. Al referirse a esta frase Hybels dice que es: “El capítulo más contracultural de la Biblia” y luego añade:

El mensaje de Filipenses es este: Si usted quiere ser verdaderamente grande, la dirección que debe tomar es para abajo. Debe descender rumbo a la grandeza. En el centro de esta paradoja existe aún otra: La grandeza no es la medida de la voluntad propia, sino de la auto entrega. Cuanto más pierde usted, más gana.¹⁵⁴

De modo que, el mundo necesita líderes según el modelo liderazgo espiritual bíblico de Cristo, dispuestos a ser siervos de los que están al alcance de su liderazgo. Farson a su vez, señala al respecto: “Los mejores líderes son aquellos que sirven a su gente”.¹⁵⁵ Así, se puede notar que en el mundo del liderazgo actual se valora un liderazgo orientado al servicio. La gente está preocupada por encontrar líderes que no se sirvan a sí mismos, sino a los liderados. Al respecto, Nouwen escribió:

El camino del líder cristiano no es el sentido ascendente en que el mundo invierte tanto, más bien es el sentido descendente que termina en la cruz. Esto puede parecer mórbido y masoquista, pero para aquellos que oyen la voz del primer amor y le dicen si al ÉL, el camino descendente es el que lo lleva a la alegría y paz de Dios que no son de este mundo.¹⁵⁶

Además de todo lo ya dicho, el liderazgo siervo de Jesús se desarrolló en un ambiente de constante adversidad, Él tuvo que resistir la peor oposición que líder alguno

¹⁵⁴Bill Hybels, *Descending into Greatness* (Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing, 1993), 16.

¹⁵⁵Richard Farson, *Administración de lo Absurdo* (México: Prentice-hall Hispanoamérica SA., 1997), 141.

¹⁵⁶Henry J. Nouwen, *In The Name of Jesus, reflections on Cristian Leadership* (New York: The Crossroad Publishing Company, 1989), 63.

ha tenido que resistir, por eso su liderazgo siervo fue y sigue siendo superior al de cualquier otro hombre. Su liderazgo se resume en la regla de oro que el mismo instituyó: “Así que todas las cosas que quieren que los hombres hagan con ustedes, así también haced vosotros con ellos, porque esa es la ley y los profetas” (Mt 7: 2).

Elena G. De White, ha señalado al respecto: “Debemos albergar amor y gratitud, debemos mirar a Jesús y ser transformados a su imagen. El resultado de esto será un aumento de la confianza, de la esperanza, de la paciencia y del valor”.¹⁵⁷

Por eso, autores actuales sobre liderazgo (Barna, Bennis, Bolman, Nanus, Kotter, Senge, Drucker, Covey, Peter, Stogdill, Koestenbaum, Cornejo, Ribeiro, Goleman, Fishman, Maxwell etc.), tienden a valorar cada vez más un liderazgo centrado en la personalidad y el carácter, que es lo que precisamente provee el liderazgo espiritual bíblico. Así, la cultura actual ya se cansó de liderazgos “estilo Atila de los Unos” y de jefes astutos, que usan a los seguidores como un medio para alcanzar sus fines. Ahora se prefiere modelos de liderazgo horizontales y participativos que no solo sean más eficaces, se prefiere un “liderazgo de 360 grados”,¹⁵⁸ con características éticas, valores y principios claros.

Habiendo resumido las principales características del liderazgo espiritual, es necesario esbozar una definición del liderazgo espiritual bíblico, la que se presenta en seguida.

¹⁵⁷Elena G. De White, *Testimonios para Ministros* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1979), 228.

¹⁵⁸John C. Maxwell. *Líder de 360 Grados*. (Tennessee: Grupo Nelson. Nashville, 2005), 2.

Concepto del Liderazgo Espiritual Bíblico

Aunque el liderazgo espiritual bíblico forma parte del liderazgo en general, se distingue de los otros enfoques, porque el Espíritu Santo es su fuente de origen, el poder que lo sustenta, la autoridad que define su propósito y su objetivo redentor. De ese modo, el liderazgo espiritual bíblico consiste en rebajarse voluntariamente (Fil 2: 5-8) por debajo del nivel de los discípulos seguidores, para lograr su redención y desarrollo pleno, desde su naturaleza pecaminosa, hasta su conversión en un ser humano nacido de nuevo. Así las características que definen el liderazgo espiritual bíblico son: 1) sumisión plena al Espíritu Santo; 2) Humildad, o nula autopromoción; 3) Relación transformadora; 4) Vida coherente con su mensaje; y 5) Servicio sacrificado.

Sin embargo, es necesario precisar mejor, en qué consisten los dos enfoques básicos de liderazgo de esta investigación, tal como a continuación se los presenta.

Dos enfoques básicos de liderazgo

Habiendo dado a conocer los enfoques actuales de liderazgo y descrito su trasfondo humanista y luego haber presentado un esbozo para un modelo del liderazgo espiritual bíblico, este estudio diferencia dos concepciones básicas de liderazgo: un liderazgo humanista, cuyas premisas, teorías, estilos y modelos están basadas en postulados humanos y otro liderazgo espiritual bíblico, cuyos principios proceden de su trasfondo Judeo-cristiano y dependen del señorío del Espíritu Santo.

En tal sentido, este estudio afirma que el liderazgo se ejerce en el marco del gran conflicto entre el bien y el mal (Dn 10:13, Ap 12:7, 17), en cuyo trasfondo se puede descubrir la presencia real de dos poderes espirituales que influyen la concepción del liderazgo y también dominan el ejercicio del liderazgo. Precisamente, el liderazgo

espiritual bíblico es ejercido bajo el señorío del Espíritu Santo (Jn 1:17) y está basado en principios bíblicos, pero por el otro lado, está el liderazgo ejercido solo bajo la autoridad humana, que en algunos casos queda a merced de la influencia de las “huestes espirituales de maldad” (Ef 6:12). Así, la diferencia entre estos dos enfoques de liderazgo, está en sus bases o fuentes de origen, el tipo de poder que la domina, así como sus objetivos finales.

Dicho conflicto entre los poderes espirituales, por el predominio de una u otra forma de liderar, se da en el corazón o la mente del ser humano, tal como lo ha descrito Mario Veloso:

Yo soy el campo de batalla de dos fuerzas en conflicto: La fuerza de la carne y tú poder, la carne controla de un modo tirano y opresor. Una vez que conquista mi voluntad, me la destruye, y no la tengo más. Queda enteramente bajo el poder de la carne. En cambio, sí tomas tú el control, la fortaleces; y luego le haces producir muchos y buenos frutos; amor, paz, paciencia, benignidad, bondad, fe, mansedumbre, templanza.¹⁵⁹

Así pues, existe un conflicto real en la mente del ser humano, allí está el centro donde se originan tanto las premisas como las acciones prácticas de un liderazgo espiritual bíblico bajo el señorío del Espíritu Santo, o por el contrario de un liderazgo bajo la autoridad humana “de la naturaleza carnal”, propensa a caer bajo la tiranía de las “fuerzas espirituales de maldad”, que acaba en el ejercicio de un liderazgo autoritario y compulsivo.

En ese sentido, siempre es necesario identificar primero las bases teóricas, los postulados y los objetivos básicos de los enfoques de liderazgo, y luego identificar bajo que autoridad final se lo ejerce. De ese modo, se puede descubrir casos en que algunos

¹⁵⁹Mario Veloso, *Conversando con Dios* (California: Pacific Press Publishing Association, 1998), 71.

líderes de organizaciones seculares, ejercen un liderazgo con características de liderazgo espiritual bíblico de servicio (Ro 13:1), y por el contrario, se puede ver como algunos líderes de iglesia (organización de carácter espiritual), ejercen un liderazgo de características humanistas. Esto muestra que, todo depende de que fuente procede un liderazgo, bajo qué autoridad se lo ejerce, y cuál es el propósito final que se desea alcanzar.

Entonces ¿Cómo asegurarse la elección del enfoque básico correcto de liderazgo? La clave está en identificar su fuente de origen, su objetivo definitivo y la autoridad bajo el que se lo ejerce. Ya que, por un lado, se ve un liderazgo basado en fuentes humanistas, con propósitos orientados a la producción y consumo materialista, que en muchos casos acaba en la dominación de unos, sobre otros seres humanos. Por otro lado, en cambio, se puede ver un liderazgo espiritual bíblico de servicio, que nace y se ejerce bajo el señorío del Espíritu Santo, un liderazgo orientado a la redención y desarrollo pleno de la humanidad como fue el liderazgo redentor de Jesús.

Así pues, este estudio sostiene: que existe un liderazgo espiritual bíblico de servicio; que el aprendizaje y la práctica de sus principios se da bajo el señorío del Espíritu Santo, “porque el Señor es el Espíritu; y donde está el Espíritu del Señor, allí hay libertad. Por tanto, nosotros todos, mirando a cara descubierta como en un espejo la gloria del Señor, somos transformados de gloria en gloria en la misma imagen, como por el Espíritu del Señor” (2 Cor 2:17-18). Además, que dicho modelo, es el enfoque ideal para el ejercicio del liderazgo de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima.

Véase entonces un enfoque de liderazgo pastoral según el modelo liderazgo espiritual bíblico, tal como es presentado en la Biblia.

Labor del liderazgo pastoral bíblico

Habiendo ya descrito los enfoques humanistas del liderazgo conductual, situacional, carismático, transformacional, el liderazgo de servicio, así como el liderazgo espiritual bíblico que se origina y se ejerce en y bajo el Señorío del Espíritu Santo. Ahora se verá como tales características del liderazgo pueden ser asimilados al liderazgo pastoral.

Liderazgo Pastoral en el AT. En el A.T, el liderazgo está muy ligado a la función pastoral; Moisés, fue capacitado por Dios para liberar al pueblo de Israel pastoreando ovejas (Ex.2:17-19). David, rey de Israel también fue un pastor (1Sam.19:37). Del mismo modo sucedió con Jacob (Gén.29:31), Oseas (Os.12:12) y Amós (Am.1:1).

La nominación “pastores” se usó para referirse a los patriarcas, los sacerdotes, los escribas, los profetas líderes espirituales de Israel. Cuando estos se “rebelaban y apartaban de Dios” (Jer.2:8), conducían al pueblo de Israel a la apostasía y decadencia. Cuando estos se arrepentían junto con su pueblo, el Señor les enviaba pastores-líderes para “apacentar su pueblo con ciencia e inteligencia” (Jer.3:15). Así, el pueblo de Israel mismo en conjunto fue considerado como “pueblo de pastores” (Gn.46:33-34). En ese sentido, los principios y las características del oficio pastoral provienen de su uso en el pueblo de Israel del AT.

Pero también en el NT periodo del cristianismo, aunque con características distintas como se ve en seguida.

Liderazgo pastoral en el NT. Los líderes del NT, fueron primero los apóstoles, evangelistas, presbíteros, episcopos y diáconos, pero luego surgieron los pastores maestros cuyo papel fue decisivo para la naciente iglesia cristiana. Jesús mismo resalta su importancia cuando al ver al pueblo de Israel de su tiempo, “tuvo compasión de ellos porque estaban desamparados como ovejas sin pastor” (Mt.9:36).

Sin pretender hacer un análisis literario ni teológico del fenómeno del pastorado el estudio presenta el significado más directo de la función pastoral en el NT, así el liderazgo pastoral es presentado como la función del “pastor maestro” (RV 95, ποιμενας και διδασκαλous). Así “pastor maestro”, describe dos fases de una misma función. (Ef 4:11). Así todo buen pastor, Juan 21: 16; Hch 20: 28-29; 1 Ped 5: 2-3; es también maestro Hch. 13: 1; Ro 12: 7; 1 Ti 3: 2. Cristo fue el gran Pastor-Maestro que pastoreaba y enseñaba a su grey.¹⁶⁰

De igual modo, el verbo “apacentar” (RV95 ποιμαινοντα), de Lc. 17:7 y 1Co. 19:7, traducido como "apacienta", se refiere tanto a apacentar como a pastorear, aunque apacentar es mayormente dar pasto a los ganados y pastorear es cuidar más plenamente de ellos. De ese modo, Jesús le dijo a Pedro (Jn.21:15 y 16) apacienta mis "corderos" (v. 15) discípulos nuevos en la fe de Jesús, y añadió pastorea mis "ovejas" (v. 16) discípulos o feligreses en general.

Así, Jesús mismo es el Pastor que conduce y cuida de sus "ovejas" o discípulos, con bondad y fidelidad (Sal 23; 80:1; Is 40:11; Ez 34:11, 12). Al respecto Bietz dice, la Biblia presenta a Jesús “categóricamente, como un líder” y luego cita al salmista cuando

¹⁶⁰“pastor maestro”, CBA, 6: 1022.

dijo: “Oh pastor de Israel escucha: tú que pastoreas como ovejas a José, que estas entre querubines, resplandece.” (Sal 80:1).¹⁶¹ Luego en Hebreos 13:20 se lo llama "el gran pastor de las ovejas". Pedro a su vez lo llama “el Pastor” y "el Príncipe de los pastores" (1 P 2:25) y Mateo señala que al venir separará a los creyentes de los incrédulos, como el pastor separa las ovejas de los cabritos (Mt 25:32), así Jesús mismo es “la puerta de las ovejas y el pastor que da su vida por sus ovejas” (Jn 10:11-15).

En ese sentido, el verdadero pastor, el “príncipe de los pastores” es Jesús mismo (1Pe 5:4), pero tanto los pastores (ministros de tiempo completo y nexos laborales con la iglesia) así como los miembros de iglesia (ministros voluntarios, sin nexos laborales con la iglesia) son llamados como ministros. Los primeros para “perfección a los santos” (a los miembros de iglesia o discípulos, mal llamados licos) para que estos cumplan la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo”.¹⁶² En ese sentido, cada uno de los ministros tiene su propia dimensión de responsabilidad ministerial, cuando esto no se entiende y no se realiza como lo propone la biblia el ministerio pastoral se distorsiona en perjuicio directo del crecimiento integral de la iglesia.

En ese sentido, los pastores con nexos laborales son llamados primordialmente a entrenar a los pastores sin nexos laborales (pastores voluntarios) y estos son llamados a “apacentar la grey”, “no como teniendo señorío” sobre los que están a su cuidado, sino siendo ejemplo de la grey” (1Pe 5:3). Esa es la esencia de la creencia en el sacerdocio o ministerio universal de todos los creyentes ampliamente difundido en la Iglesia

¹⁶¹Reinhold R. Bietz, *Jesús el Líder* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1991), 7.

¹⁶²Russell Burrill. *Revolución en la iglesia. Secretos para liberar el poder del laicado* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2005), 53.

Adventista del Séptimo Día, pero pobremente implementado, probablemente pro temor a las actitudes por un extremo clericales y por otro el extremo laicista.

Así pues, el NT presenta un modelo de liderazgo pastoral espiritual que resalta las características de humildad, sumisión y renunciamiento personal, alejado del clericalismo y del laicismo, cuya meta es ejercer un liderazgo pastoral de servicio bajo el señorío del Espíritu Santo, teniendo como modelo el liderazgo pastoral de Jesús que fue básicamente un liderazgo para el desarrollo integral del discípulo y el entrenamiento del pastorado universal.

Labor de liderazgo pastoral según Elena de White

Sobre el liderazgo pastoral, Elena de White cuya palabra profética es autoritativa en el adventismo,¹⁶³ señala que el liderazgo pastoral, al que mayormente se refiere como ministerio pastoral, debe ser ejercido con lealtad, humildad, generosidad y vigor para el desarrollo de los discípulos, a fin de que estén capacitarlos para vencer el mal, tal como se lee en las siguientes citas:

El ministerio necesita hombres que no disimulen o excusen el pecado, ni rehúyan reprender el mal (Ez 9: 4). Son hombres que a medida que se ocupan valientemente del mal en la iglesia, están apremiados por el amor de Cristo (2 Cor 5: 14). En un sentido especial son reparadores "de portillos" y restauradores "de calzadas para habitar (Is 58: 12; Heb 13: 7, 17).

El amor del ministro por sus feligreses significa más que un sentimiento de tierna emoción por ellos; significa también una continua actitud de preocupación por su

¹⁶³Los conceptos de Elena de White sobre el liderazgo se encuentran en sus diversas obras que superan el medio centenar, así como en el Comentario Bíblico Adventista del Séptimo Día (CBA) y el Diccionario Bíblico Adventista del Séptimo Día (DBA), que citan profusamente y de modo más sistemático sus escritos. Dichos conceptos sobre el liderazgo pastoral, junto con el de algunos teólogos y escritores Adventistas del Séptimo Día, han sido extraídos y subtitulados a partir del material en CD. denominado "Biblioteca electrónica" que fue producido por Asociación Casa Editora Sudamericana de Buenos Aires, Argentina.

bienestar, gozo en su crecimiento espiritual, pesar por sus pecados, un liderazgo vigoroso y firme, y valor a toda prueba cuando el enemigo de las almas procura esparcir la grey.¹⁶⁴

Ni Jesús ni Pablo cubrieron su amor con un sentimentalismo enfermizo. Ambos revelaban continuamente capacidad para vencer en nobles y difíciles propósitos, y demostraban que tenían vigor para vencer el mal en cualquier forma en que se presentara para atacar a la iglesia (Mt 5: 43-44).¹⁶⁵

La posición y el liderazgo, mantenidos mediante la dominación de otros, son para ellos [los creyentes corintios] la prueba del éxito. Por eso Pablo explica que aunque habría preferido dirigirse a ellos con un espíritu apacible, su proceder lo obligaba a usar términos severos.¹⁶⁶

Según Tutsch, las características esenciales del liderazgo espiritual, son semejantes a los que Mawell, Dick, Miller y Anderson proponen para el liderazgo administrativo. Entre ellos la intuición aguda, la habilidad de leer el carácter, el tino y la sabiduría, así como la inspiración para impartir valor y esperanza.¹⁶⁷

Tutsch, resume el concepto de Elena de White, sobre el liderazgo espiritual señalando: Que el “liderazgo es un don impartido por el Espíritu Santo”, como “el acto de exaltar a Jesús en lugar de tener un comportamiento ético”. Que los líderes sirven “no por que tengan una bondad innata, sino más bien como una respuesta a la bondad de Cristo”. Que el liderazgo espiritual depende del poder del Espíritu santo, la fuerza unificadora

¹⁶⁴“amor del ministerio” [2 Cor 2:4], *Comentario Bíblico Adventista*, ed., Francis D. Nichol, trad. Victor Ampuero Matta. (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1987) 6: 832.

¹⁶⁵“Ni Jesús ni Pablo cubrieron su amor con un sentimentalismo enfermizo”, [Mt 5: 43-44]. *Ibid.*, 6:330.

¹⁶⁶“dominación de otros” [2 Co 10:1]. *Ibid.*

¹⁶⁷Cindy Tutsch, *El líder y el liderazgo según Elena G. de White* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana Adventista, 2009), 27.

más poderosa del universo. Así, Dios no es el Dios de la propiedad, sino el Dios de la justicia y de la compasión. Que el liderazgo no consiste tanto en el ejercicio del poder, como en delegarlo en otros para el servicio y cuidado de los menesterosos, de los parias de la sociedad, de los marginados de una nación, sin descuidar el orar por sí mismos.¹⁶⁸

También aclara que durante los últimos 20 años la tendencia de muchos textos sobre liderazgo es manifestar la incomodidad social con las estructuras jerárquicas, buscando más bien modelos de liderazgo horizontal. Por eso, ahora se busca características espirituales en la formación de los líderes, expresado en un conocimiento persona de Dios, actitud que fue el objetivo supremo en la vida de Elena G. de White, quien por eso recalco; “sin el conocimiento de Dios no puede existir un liderazgo genuino”, todos ellos apoyados en textos bíblicos. Pensamiento semejante a las concepciones de liderazgo de autores contemporáneos como, Blackaby y King y Guinness y Ford.¹⁶⁹

Una opinión importante al respecto del liderazgo pastoral, lo da Arrais, quien como autoridad mundial del ministerio pastoral adventista señala:

“El ministerio auténtico viene de adentro. No es el resultado de una posición jerárquica, o de la culminación de un título de maestría o de Doctorado. El ministerio refleja la esencia de la vida de un pastor. Pero sobre todo lo demás, el ministerio auténtico es Dios viviendo a través de él. Va más allá de lo que hace; es quién es usted. Es el don divino de su esencia”.¹⁷⁰

¹⁶⁸Cindy Tutsch, *El líder y el liderazgo según Elena G. de White* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana Adventista, 2009), 30.

¹⁶⁹Ibíd., 15-44.

¹⁷⁰Jonás Arrais, *Se busca un buen pastor* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 13.

De igual modo sobre la importancia esencial del liderazgo pastoral también ha señalado:

El liderazgo es esencial para el ministerio pastoral. Tiene el poder de dirigir a la gente hacia el bien o hacia el mal, al éxito ya al fracaso. Hay muchos pastores con grandes ideas que fallan al ejecutarlas. Las buenas ideas por sí mismas, no hacen de usted un líder efectivo. El verdadero liderazgo es la confluencia de motivos, ideas y acciones.¹⁷¹

El liderazgo pastoral de la Iglesia Adventista en Lima

La unidad de observación de este estudio son los pastores en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el ámbito de la ciudad de Lima, por ese motivo, primero se hace una breve mención a las creencias, valores y estructura administrativa organizacional de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

La Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima. Según el sitio oficial de la Unión Peruana del Norte ¹⁷² la Iglesia Adventista del Séptimo Día una iglesia cristiana surgida en Estados Unidos en 1844, cuenta ahora con “casi 18 millones de miembros (datos hasta el 2013), fue organizada oficialmente en 1863 en los Estados Unidos. Creen en la Biblia como la revelación de Dios para nuestros días, y en ella están fundadas sus 28 creencias fundamentales,¹⁷³ así como su misión, servicio y organización:

“cree en la diversidad de dones y ministerios utilizados para cumplir con su misión. Por esta razón, actúa en diferentes áreas realizando proyectos, programas y acciones estratégicas. A partir de la sede en América del Sur, llamada División Sudamericana, los ministerios son responsables de la producción de materiales, documentos oficiales, y planificaciones generales que benefician a ocho países”.¹⁷⁴

¹⁷¹Jonás Arrais, *Se busca un buen pastor* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 35.

¹⁷²Web oficial de la Unión Peruana del norte: <http://mpn.adventistas.org/>

¹⁷³Ver un resumen de estas creencias en el mismo sitio oficial de la IASD aquí mencionado.

¹⁷⁴Ibíd.

Su estructura administrativa u organización está conformada de la siguiente manera:

“basada en la organización presentada por la Iglesia cristiana primitiva y con el ejemplo del libro de Hechos de los Apóstoles, la Iglesia Adventista del Séptimo Día entiende que debe actuar de una manera organizada. Para esto posee una estructura que permite desarrollar actividades en todos los países, regiones y ciudades”.¹⁷⁵

De igual modo, al observar hoy la visión, misión, planes y programas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, se diría que entre sus principales metas están: 1) Que los discípulos practiquen el hábito de la comunión con Dios mediante la oración y el estudio de la Biblia en las primeras horas de cada mañana; 2) la práctica de una vida de relacionamiento y desarrollo en Grupos Pequeños; 3) instruir, capacitar e inspirar a cada discípulo para su servicio en parejas misioneras; 4) el crecimiento geográfico de la Iglesia mediante el plantío de nuevas iglesias; 5) hacer discípulos para Jesús en todas las naciones, bautizándolos e integrándolos a la iglesia; 6) lograr el desarrollo integral de cada discípulo para su fidelidad como mayordomo y donante fiel.

Al vivir en la comunión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, se puede notar que entre sus valores que son del conocimiento general están la:

Unidad. En un mundo con comunidades desechas y hostiles, la Iglesia Adventista del Séptimo Día es una comunidad de restauración, de vida sana, de paz, de armonía, de lealtad, de fidelidad y amor. De modo que, la Iglesia Adventista del Séptimo Día llama a todos los seres humanos a participar en una comunidad que está siendo renovada y redimida a través de un relacionamiento con Dios.

Esperanza. Los adventistas son un pueblo de optimismo y esperanza, para ellos la esperanza viva es Jesús.

¹⁷⁵Resumen de estas creencias en el mismo sitio oficial de la IASD.

Respeto. La Iglesia Adventista del Séptimo Día, tiene el más profundo compromiso y respeto con los derechos y libertad de conciencia de los seres humanos.

Pureza. La iglesia promueve una vida basada en las normas de pureza de los Diez mandamientos dados por Dios al pueblo de Israel y toda la raza humana.

Honradez. La Iglesia Adventista del Séptimo Día valora la honestidad en todas sus acciones como personales como discípulos de Jesús y como organización espiritual.

Trabajo y responsabilidad. Amor por la laboriosidad y oportunidad para desarrollar y usar los talentos que el Señor da cada discípulo suyo, cumpliendo los deberes laborales y familiares como para Dios y no para los hombres.

Lealtad. Un miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, es un hombre leal, a su Dios y a su entorno social (su país) siempre que sus principios no colisionen con las de Dios.

Salud. Un Adventista del Séptimo Día practica un estilo de vida sana, mediante el uso de los ocho remedios naturales. Agua, sol, aire puro, temperancia, ejercicios, descanso (sobre todo sabático), alimentación balanceada y confianza en Dios.

De ese modo, la misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de hacer discípulos para Jesús (Mateo 28:18-20), se resume en tres aspectos: Predicar a todo el mundo el mensaje de un Dios de amor, revelado en el ministerio reconciliador de Su Hijo Jesucristo y su muerte expiatoria. Enseñar, para el desarrollo del cuerpo, la mente y carácter (la espiritualidad) como partes esenciales de la redención del ser humano. Sanar, buscando el bienestar completo sobre todo de los pobres y marginados, mediante la práctica de un estilo de vida saludable como Jesús lo hizo. Así, la meta de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, es lograr una religión basada en una comunión viva y

madura con Dios, para poder predicar su Palabra, mediante el testimonio personal.

Así mismo, según su Manual de la Iglesia,¹⁷⁶ la Iglesia Adventista del Séptimo Día está organizada en cuatro niveles que van desde el miembro individual hasta la organización global: 1. *La Iglesia local*, es un cuerpo organizado conformado por los miembros individuales; 2. *La Asociación/Misión local*, es un cuerpo organizado y conformado por las iglesias de un estado, provincia o territorio; 3. *La Unión*, es la conformación de las asociaciones/misiones de los campos dentro de un territorio más amplio; 4. *La Asociación General*, es la unidad que incluye a toda la organización a nivel mundial, conformada por 13 divisiones, con responsabilidad administrativa en ciertas áreas geográficas del mundo. La División Sudamericana, por ejemplo, está conformada por ocho países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay) cuya sede está en la ciudad de Brasilia.

En el ámbito de la ciudad de Lima, la Iglesia Adventista del Séptimo Día está representada y administrada por la Misión Centro Oeste del Perú (MICOP), la Asociación Peruana Central y la Asociación Peruana Central Este, pertenecientes a la Unión Peruana del Sur y la Unión Peruana del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. En estas instancias administrativas, la autoridad se ejerce por medio de los representantes elegidos en los congresos administrativos de cada nivel, manteniendo un clima de apertura, libre convivencia y compromiso, cuyo servicio misionero se resume en el lema: “cambiando una vida a la vez”.¹⁷⁷

¹⁷⁶Iglesia Adventista del Séptimo Día. Asociación General. *Manual de la Iglesia*. (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2010), 30.

¹⁷⁷Portal oficial de la Unión Peruana del norte de ADRA. <http://www.adra.org.pe>.

Sin embargo, como el estudio tiene que ver con el modo en que el nivel de estilo de liderazgo de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, esta correlacionado con el crecimiento básico de dicha iglesia hasta el año 2015, en seguida se precisan los aspectos más importantes de tal crecimiento básico.

El crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista en Lima

En el presente estudio, el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, tiene que ver, por un lado, con el número de nuevos miembros que se añaden a la iglesia mediante los bautismos, y también con la cantidad de diezmos que ingresan a la tesorería de la iglesia cada año desde el 2011 al 2014.

Por eso, es necesario describir primero los aspectos relacionados con el crecimiento cuantitativo mediante los bautismos. Así, explicar por qué algunas iglesias crecen en el número de sus bautismos mientras que otras no, no es fácil; sin embargo, algunos investigadores del crecimiento de iglesia como Wagner (1984),¹⁷⁸ Schwarz (1996),¹⁷⁹ Hemphill (1996),¹⁸⁰ y Huayllara (2015),¹⁸¹ quienes estudiaron este fenómeno en diferentes países y culturas especialmente en Latinoamérica, han descrito ciertas características relacionados con dicho crecimiento de las iglesias. Así, Rode (2001)¹⁸²

¹⁷⁸Peter Wagner, *Su iglesia Puede Crecer*. (California, VA: Regal. 1984), 202-215.

¹⁷⁹Christian A. Schwarz, *Las 8 características básicas de una iglesia saludable*. (Barcelona: Editorial Clie. 1996), 127.

¹⁸⁰Ken Hemphill, *El modelo de Antioquía: Ocho características de una iglesia afectiva*. (El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones. 1996), 20-180.

¹⁸¹Julio Huayllara M., Factores de crecimiento de la Iglesia Adventista en Lima Metropolitana, *Revista Theologica*, 2015.

¹⁸²Daniel Rode, “¿Por qué algunas iglesias crecen y otras no?”, *Davar Logos* 1.1,

presenta 10 características de las iglesias crecientes y saludables: 1) un liderazgo entrenador y visionario; 2) el desarrollo de ministerio de acuerdo a dones espirituales; 3) una espiritualidad contagiosa de su feligresía; 4) el establecer sus prioridades de acuerdo al orden bíblico, 5) el adoptar estructuras funcionales; 6) el planifica servicios de adoración inspiradores; 7) que desarrollan un programa de Grupos Pequeños; 8) son amigables; 9) siguen una metodología eficaz para hacer discípulos; y 10) reconocen el valor de los diversos grupos humanos.

Pero, Schwarz y otros autores destacan el liderazgo pastoral como lo más determinante para el crecimiento de las iglesias.¹⁸³ De ese modo, se presupone que las iglesias crecerían primero porque tienen pastores con características de liderazgo transformacional y espiritual; pastores que instruyen, capacitan e inspiran a los miembros de iglesia según sus dones particulares, para ser agentes de cambio en la comunidad y guiarlos hacia una visión compartida que los une como un equipo de trabajo alineado y apasionado por lograr el crecimiento de la iglesia.

En ese sentido, los pastores líderes que hacen crecer la iglesia, no poseen habilidades ni dones inusuales, no actúan como superestrellas, pero tienen la capacidad de buscar el desarrollo integral de sus miembros, siendo servidores que forman otros servidores, Schwarz.¹⁸⁴ Tienen la capacidad de formar a cada discípulo, en el ministerio universal de todos los creyentes, para “encender la chispa y mantener

13, 2002), 63-72.

¹⁸³Christian A. Schwarz, *Las 8 características básicas de una iglesia saludable*. (Barcelona: Editorial Clie. 1996) 127.

¹⁸⁴Ibíd.

la llama viva del discipulado” Hadaway.¹⁸⁵

Para explicar un tanto más las posibles causas del crecimiento numérico de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, se hizo un diagnóstico mediante el modelo de análisis campo fuerza, que en seguida se explica.

El crecimiento en los bautismos

El portal de la Iglesia Adventista del Séptimo Día resume su creencia en el bautismo del siguiente modo: “El bautismo simboliza y declara nuestra nueva fe en Cristo y nuestra confianza en su perdón. Somos sepultados en el agua para levantarnos a una nueva vida en Cristo, capacitados por el Espíritu Santo”. Y luego amplía la explicación:

Por medio del bautismo confesamos nuestra fe en la muerte y resurrección de Jesucristo, y damos testimonio de nuestra muerte al pecado y de nuestro propósito de andar en novedad de vida. De este modo reconocemos a Cristo como nuestro Señor y Salvador, llegamos a ser su pueblo y somos recibidos como miembros de su iglesia. El bautismo es un símbolo de nuestra unión con Cristo, del perdón de nuestros pecados y de nuestra recepción del Espíritu Santo. Se realiza por inmersión en agua, y está íntimamente vinculado con una afirmación de fe en Jesús y con evidencias de arrepentimiento del pecado. Sigue a la instrucción en las Sagradas Escrituras y a la aceptación de sus enseñanzas. (Romanos 6:1-6; Colosenses 2:12-13; Hechos 16:30-33; 22:16; 2:38; Mateo 28:19-20).¹⁸⁶

En ese sentido, como lo muestran Arce, Daza y Daza, citando a Millares, “el bautismo realizado en público tenía dos propósitos, el primero ´era para honrar el nombre de Cristo que era odioso a judíos y gentiles´. Y el segundo, estuvo asociado con el arrepentimiento ya que según Kiesler, esto no solo simbolizaba la limpieza del pecado,

¹⁸⁵Kirk Hadaway, K. *Church Growth Principles*. (Nashville TN: Broadman. 1991). 202.

¹⁸⁶Portal oficial de la IASD. <https://www.adventist.org/es/creencias/la-iglesia/el-bautismo/> Consultado el 30 de octubre de 2016.

sino que también ‘...era una señal, cuyo significado, es que ya no tenía por más tiempo parte en el rechazo del mesías. Mostrando así, que ya había llegado a ser discípulo de Jesús y miembro de su pueblo.¹⁸⁷

De igual modo Arce, Daza y Daza, señalan que, mientras la expresión en el nombre de Jesús se usa para varios propósitos como hacer milagros, echar fuera demonios etc. En cambio, en el Nuevo Testamento, la expresión “en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo” (Mat.2819) tiene un uso exclusivo en relación del bautismo, esto indica que es exclusivo como fórmula bautismal.¹⁸⁸

Por lo tanto, el bautismo en el nombre de Jesús significa una expresión de fe en la que los creyentes al bautizarse aceptaban la autoridad de Cristo en sus vidas e ingresan a hacer parte de su iglesia. En ese sentido en la presente investigación la cantidad de bautismo es una expresión tangible del crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, pero como este estudio trata de describir su nivel de correlación con el liderazgo transformacional y espiritual de los pastores de dicha iglesia, en el 2016, se hizo necesario hacer un análisis de algunas causas que impiden y otras que apoyan el crecimiento cuantitativo de dichos bautismos como a continuación se ve.

Las organizaciones apelan a distintos modelos de cambio para resolver sus problemas de crecimiento y el logro de sus metas, aprendiendo de la experiencia, se adaptan a los cambios del entorno para aprovechar mejor sus recursos para crecer. Entre

¹⁸⁷ Miguel Andrés Chamorro Arce, Jhon Aleander Hernández Daza, Osweimar Hernández Daza, Interpretación desde la perspectiva bíblica del bautismo “en el nombre de Jesús”, de la iglesia apostólica a la luz de hechos 2:38-59. Corporación Universitaria Adventista, Facultad de Teología. Medellín Colombia 2012, 59.

¹⁸⁸Ibíd., 74.

estos modelos está el “modelo de cambio planeado de Lewin”, que según Mino, es “el diseño premeditado y el establecimiento de una innovación estructural, un nuevo plan de acción o nuevas metas, o un cambio en la filosofía de operación, clima o estilo”.¹⁸⁹ Y que Robbins, define como “una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento en un sistema estable”,¹⁹⁰ logrando un equilibrio entre las fuerzas impulsoras y restrictivas del cambio para el desarrollo organizacional. De ese modo, todas las organizaciones realizan adaptaciones estructurales menores como reacción a los cambios en sus entornos de acción directa e indirecta.

Precisamente, era necesario hacer un cuadro de diagnóstico inicial sobre el problema del crecimiento cuantitativo de los bautismos en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, mediante el método de análisis campo fuerza de Lewin,¹⁹¹ que permita identificar y contraponer las fuerzas que favorecen o que se oponen al crecimiento cuantitativo de los bautismos, dejando para un estudio futuro el planeamiento de un proceso de cambio en tres fases: Descongelamiento, cambio y recongelamiento que le permita cambiar una situación actual hacia una nueva situación deseada.

Dicho diagnóstico modelo “campo fuerza”, se realizó mediante la observación del liderazgo pastoral en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, hecha por el

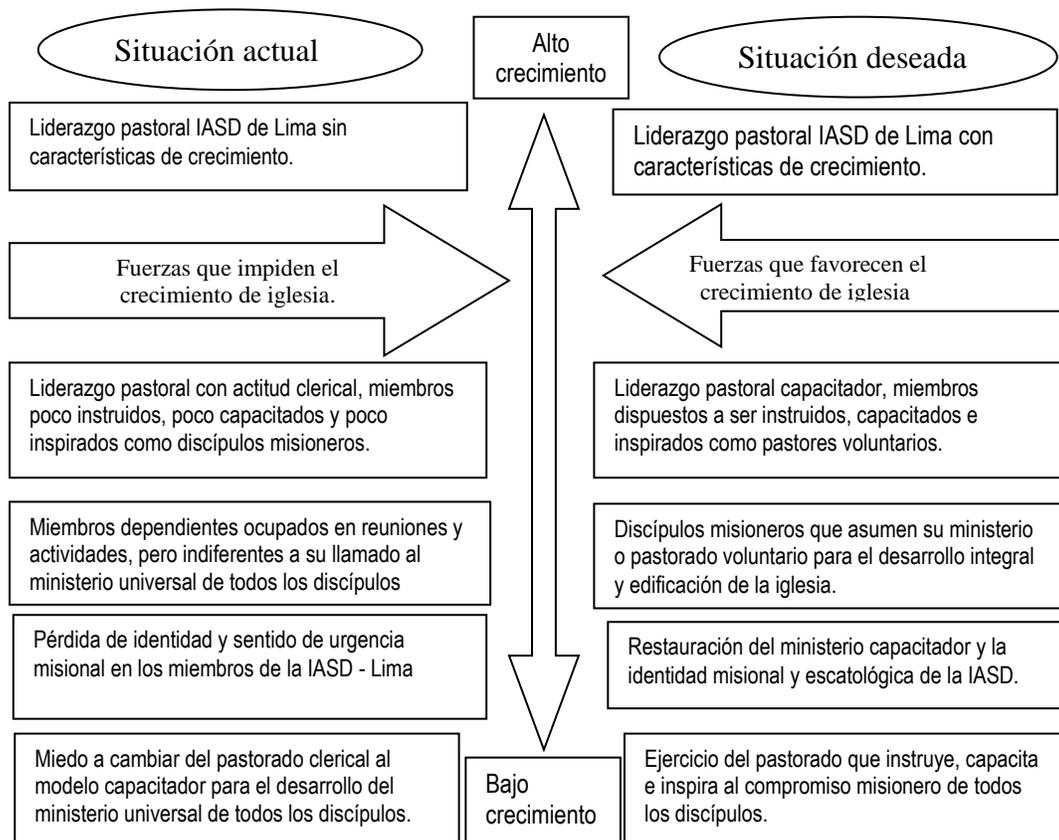
¹⁸⁹Mino Asencio María. Desarrollo Organizacional y Cambio organizacional, bajo “desarrollo cambio organizacional”. Uladech Católica: Sección Nro. 12, <http://files.uladech.edu.pe/docente.pdf> (consultado: mayo, 2016)

¹⁹⁰Stephen Robbins, Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica. Séptima Edición, Traductor: Adolfo Deras Quiñones, (México DF: Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A. 1996), 59-63

¹⁹¹Universidad de Santo Tomás, Colombia, Modelo de cambio planeado. Modelo de Kurt Lewin, bajo “modelo de cambio”. soda.ustadistancia.edu.co (consultado: mayo, 2016), 4.

investigador por espacio de 20 años, con énfasis en los datos de los años 2011 a 2015, y usando estrategias como entrevistas individuales y grupales, lluvia de ideas, coloquio de todos con todos, dejando que los miembros de iglesia expresen sus ideas sobre el crecimiento cuantitativo de Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima. El resultado resumido se expresa en el siguiente cuadro, tabla 1.

Tabla 1. Análisis campo fuerza modelo de Lewin. Elaboración propia (2015).



Como se ve, el diagnostico resumido en el cuadro muestra algunas fuerzas restrictivas para el crecimiento de la iglesia, tales como el liderazgo pastoral de actitud clerical, miembros poco instruidos, poco capacitados y poco inspirados como discípulos misioneros.

Las consecuencias podrían ser que los miembros de iglesia no se desarrollen integralmente, al sentirse muy dependientes del pastorado y estar mayormente ocupados en reuniones y actividades interminables, que los tornen indiferentes a su llamado al ministerio universal de todos los discípulos, que pierdan su identidad y pertenencia con la Iglesia Adventista del Séptimo Día, y que olviden su sentido de urgencia misional. Pero la consecuencia para los pastores podría ser que estos tengan cierto temor de cambiar su pastorado tradicional de actitud mayormente clerical, hacia un pastorado según el modelo del liderazgo espiritual bíblico, descuidando su labor de perfeccionamiento del ministerio universal de todos los discípulos, que según Efe 4:12 “no describe al pastor como un actor del ministerio, sino más bien como un entrenador de ministros”.¹⁹² Ambos problemas, podrían influir significativamente en la disminución del crecimiento cuantitativo, en número de bautismos y aumento de los diezmos en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima.

Pero el cuadro, también muestra las fuerzas favorables para el crecimiento de iglesia, tales como el liderazgo pastoral capacitador, y la existencia de miembros dispuestos a ser instruidos, capacitados e inspirados para cumplir con su ministerio universal (1Pe 2:8) de todo creyente, surgiendo así discípulos misioneros capaces de asumir su ministerio, para el crecimiento cuantitativo y la edificación de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima.

En ese sentido, es preciso restaurar en algunos casos, y en otros renovar, reavivar el ministerio capacitador y el fortalecimiento de la identidad misional y escatológica de la

¹⁹²Russell Burrill, *Iglesia revolucionada. Secretos para liberar el poder del laicado* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2005), 53.

Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, mediante el estudio y la práctica del Liderazgo pastoral según el modelo del liderazgo espiritual bíblico de servicio, que sirve para instruir, capacitar e inspirar al compromiso misionero de todos los discípulos que nacen en el reino de Dios como misioneros.

Así pues, conocer las fuerzas restrictivas y por otro lado las favorables al crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en contraposición, permite percibir mejor los problemas de su crecimiento, sumando más conocimiento al estudio del nivel de correlación entre las características del liderazgo transformacional y espiritual, en su correlación con su crecimiento cuantitativo en bautismos y aumento de diezmos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, del 2010 al 2014.

El crecimiento en los diezmos

El tema del diezmo según Cortez,¹⁹³ se presenta con claridad en pasajes bíblicos del AT como: 1) Génesis 14: El diezmo de Abraham. 2) Génesis 28:10- 22: El diezmo de Jacob, 3) Levítico 27:1- 33: Legislación sobre el diezmo, 4) Números 18:21-32: Naturaleza y uso del diezmo, 5) Diezmo y apostasía, Malaquías 3:8-12: 6) Diezmo, bendición y maldición.

De igual modo, según Cortez¹⁹⁴ se pueden resumir las enseñanzas bíblicas sobre los diezmos en los siguientes principios, que definen la naturaleza del diezmo y su uso. 1)

¹⁹³Cortez Félix, H. *El diezmo: su naturaleza y uso a la luz de la Biblia*. Andrews University. Digital Commons@Andrews University. 2012. FH Cortez - 2012 - digitalcommons.andrews.edu (Consultado: 16 de junio, 2016).

¹⁹⁴Cortez Félix, H. *El diezmo: su naturaleza y uso a la luz de la Biblia*.

Dios es creador de todo, por lo mismo es dueño y Señor de todo. 2) Dios es sustentador de todo lo que existe, Dios preserva y sustenta nuestras vidas, acción que alcanza su máxima expresión en el sacrificio redentor de Cristo Jesús. 3) El diezmo es santo, por eso no debe ser retenido, sino devuelto. 4) El diezmo es una prueba de lealtad a Dios por parte de cada persona. 5) El diezmo es señal de la aceptación del señorío de Cristo Jesús sobre la vida de cada persona. 6) Dios, y no el hombre, le asignó su propósito al diezmo, que es para sostener las necesidades de aquellos a quienes llamó para ser sus ministros. 7) El diezmo no es un pago del creyente al ministro, sino una devolución a Dios de lo que le pertenece.

White señala al respecto:

El diezmo es sagrado, y ha sido preservado por Dios Mismo. Debe ser llevado a su tesorería para que se lo emplee en la sustentación de los obreros evangélicos. Durante largo tiempo el Señor ha sido robado porque hay quienes no comprenden que el diezmo es la porción que Dios se ha reservado. Algunos no han estado satisfechos y han dicho: "No pagaré más mi diezmo, porque no tengo confianza en la forma como se manejan las cosas en el corazón de la obra". ¿Pero robaréis a Dios porque pensáis que el manejo de la obra no es correcto? Presentad vuestras quejas en forma clara y abierta, con el espíritu debido, a las personas debidas. Pedid que las cosas sean ajustadas y puestas en orden; pero no retengáis lo que corresponde a la obra de Dios, demostrando así que sois infieles, porque otros no están obrando correctamente.¹⁹⁵

De ese modo, la Iglesia Adventista del Séptimo Día, reconociendo el plan bíblico, el solemne privilegio y la responsabilidad que descansa sobre los miembros de la iglesia, los anima a devolver un diezmo fiel (la décima parte de sus ganancias o ingresos personales) a la tesorería de la denominación, en la iglesia local que lo remite al tesorero de la Asociación local, que a su vez remite un porcentaje al siguiente nivel superior, en

¹⁹⁵Elena de White, *Consejos sobre Mayordomía Cristiana* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1970), 98-99.

concordancia con los reglamentos de la Asociación General y de la División, para hacer los gastos de llevar adelante la obra de Dios en sus respectivas esferas de responsabilidad y actividad.¹⁹⁶

En ese sentido, el aumento de los diezmos es un indicador de mucha importancia para medir el nivel del crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, que como se verá en los resultados del estudio han tenido un promedio de crecimiento que va en disminución, lo cual también está relacionado con el nivel en que se implementa el estilo de liderazgo transformacional y espiritual entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima. Véase tal promedio de crecimiento en la tabla donde se presenta los resultados de la investigación sobre el aumento de los diezmos.

Definición de términos

Iglesia Adventista del Séptimo Día (Iglesia Adventista del Séptimo Día), es la iglesia organizada en la Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo a nivel mundial.¹⁹⁷

Iglesia local. Es un grupo de miembros de una localidad específica al que se le ha otorgado, por el congreso de una Asociación, estatus oficial como iglesia.¹⁹⁸

Asociación o Misión/Campo local. Es un grupo de iglesias locales, dentro de un área geográfica específica, al que se le ha otorgado, por voto de la Junta Directiva de una

¹⁹⁶Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Manual de Iglesia* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2010), 132.

¹⁹⁷*Manual de la Iglesia*, 29.

¹⁹⁸*Ibíd.*

División, estatus oficial de Asociación o Misión/Campo local de la Iglesia Adventista, y subsecuentemente se lo ha aceptado en la hermandad de asociaciones-misiones en un congreso de Unión.¹⁹⁹ Este estudio se hace en el ámbito dos Asociaciones y una Misión en la ciudad en Lima durante el año 2016.

Los pastores ordenados. Son nombrados por la Junta Directiva de la Asociación para actuar como pastores de las iglesias o directores de distrito pastoral (que abarca un ámbito de iglesias y congregaciones locales), para la ejecución de los planes, en conformidad con los reglamentos de la Asociación.²⁰⁰

Distrito pastoral o misionero. Ámbito geográfico que abarcan algunas iglesias organizadas y congregaciones locales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día bajo el liderazgo de un pastor.

De ese modo, en el presente estudio se llega al momento de presentar la metodología de la investigación, incluyendo el diseño y demás partes metodológicas.

¹⁹⁹*Manual de la Iglesia*, 29.

²⁰⁰*Ibíd.*

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio empírico, es una investigación descriptiva, correlacional, ex post facto, que estudia el modelo de liderazgo pastoral en sus características transformacionales y espirituales y su relación con el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la ciudad de Lima, 2016.

Investigación descriptiva

La investigación es descriptiva porque “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” García¹ y también Hernández,² como en este caso donde se especificarán las características de liderazgo de los pastores adventista de Lima. Cuantitativa, porque “utiliza la recolección de datos hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”,³ pues mide de manera objetiva las variables del estudio sobre las dimensiones de liderazgo y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en bautismos y diezmos, año 2016.

¹Hugo García Mancilla y Juan Matus Parra, “Estadística descriptiva e inferencial”, Colegio de Bachilleres, <http://www.conevyt.org.mx> (consultado: 14 de junio, 2016).

²Roberto Hernandez Sampieri. *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill interamericana Editores S.A. de CV México DF, 2014. 92.

³Ibíd, 4.

Investigación correlacional

También es correlacional, ya que se trata de “asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”⁴ que en este estudio en particular consistirá en conocer el nivel de correlación entre las variables de liderazgo como causa, con la variable del crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016, como efecto del fenómeno de estudio.

Investigación ex pos facto

Es un estudio “ex-post-facto” que según Cancela quien cita a Bernardo, J. y Caldero, J.F , significa “después de hecho”, haciendo alusión a que primero se produce el hecho y después se analizan las posibles causas y consecuencias, por lo que se trata de un tipo de investigación en donde no se modifica el fenómeno o situación objeto de análisis⁵ como en este caso donde se tratará de conocer las características del liderazgo de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, hecho que ya sucedió, para analizar las posibles causas y consecuencias de dicho suceso, pero sin modificar el fenómeno objeto de análisis.

Investigación no experimental

Este estudio sobre la correlación de las dimensiones de liderazgo con el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el año 2016, es un estudio no experimental, ya que no se hizo ninguna manipulación de las

⁴Hernández, *Metodología de la investigación*, 93.

⁵Rocío Cancela Gordillo, et al., *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación Ex post facto*, https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jm (consultado: 15 de junio, 2016), 3.

variables ni se hizo experimento,⁶ alguno con las características del liderazgo pastoral adventista en la ciudad de Lima.

Investigación transversal

También es de corte transversal, pues será realizado en un momento⁷ definido, que es el año 2016. Así la recolección de datos se hace en un periodo definido de tiempo, lo mismo que los análisis estadísticos de los datos y la presentación y discusión de los resultados.

Población y muestra

La población del estudio está conformada por los 139 pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, y la muestra ha sido seleccionado de modo intencional excluyendo solo a quienes no acepten participar voluntariamente de estudio. En ese sentido se contó con 46 pastores y 54 esposas de pastores número representativo de las parejas ministeriales que aceptaron participar voluntariamente del estudio, a quienes se les aplicó la encuesta, con el propósito de conocer las dimensiones transformacionales y espirituales del liderazgo pastoral relacionadas con el crecimiento numérico de los bautismos y diezmos en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima. También se tomó en cuenta el número de bautismos y la cantidad de los diezmos según los datos registrados en los informes de sus últimos congresos administrativos (2011 al 2014).

⁶Tevni Grajales Guerra, *Como planear una investigación empírica* (Montemorelos: Universidad de Montemorelos, 2008), 96-98.

⁷Ibíd.

Selección de los elementos de la muestra

Con la finalidad de que la muestra sea representativa, se invitó a participar del estudio a la mayoría de parejas ministeriales constituidos por el pastor adventista y su esposa, quienes se encontraban juntas en las reuniones de los campos misioneros. Sin embargo, la selección de la muestra se dio entre las parejas ministeriales que aceptaron participar voluntariamente del estudio, quienes fueron primero 48 pastores y 54 esposas de pastores de entre la totalidad de 139 de la población pastoral de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima. Posteriormente, al revisar las encuestas aplicadas y contestadas por los pastores, se encontró una incompleta y otra demasiado segada hacia bajos niveles en sus respuestas, por lo que ambas fueron eliminadas para evitar que distorsionaran los análisis del estudio, de ese modo la muestra poblacional del estudio denominada pareja ministerial quedó constituido por 46 pastores y 56 esposas de pastores.

Criterios de inclusión y exclusión

Buscando la objetividad, se recolectó los datos entre personas mayores de edad, conformado por la pareja ministerial es decir los pastores y sus esposas. A los pastores mismos, por ser la unidad de observación del estudio; a las esposas, con el criterio de que ellas conocen mejor a los pastores, puesto que ellas no solo viven con los pastores sino que los acompañan en sus labores de liderazgo pastoral asumiendo responsabilidades entre otros del cuidado y desarrollo de los niños y de las mujeres de la iglesia, de modo que ellas son las que están en las mejores condiciones de describir las dimensiones transformacionales y espirituales del liderazgo pastoral.

Consideraciones éticas

Este estudio se hace con el respeto debido a la privacidad, el anonimato y la

cooperación estrictamente voluntaria de los participantes, así también se ha tenido el permiso correspondiente de las autoridades de la Iglesia Adventista del Séptimo Día del ámbito de la ciudad de Lima, además la investigación se hace considerando los principios y las creencias fundamentales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y su cosmovisión bíblica cristiana.

Definición y operacionalización de variables

La variable liderazgo transformacional se define conceptualmente como las características de liderazgo que se manifiestan en cuatro dimensiones: consideración individual hacia los seguidores, estímulo intelectual de los seguidores, motivación e inspiración de los seguidores, y la influencia idealizada del líder sobre los seguidores.

La instrumentalización u operacionalización de la variable del liderazgo transformacional se da del siguiente modo: la consideración individual hacia los seguidores, se mide mediante las preguntas 3, 4 y 9; el estímulo intelectual de los seguidores, se mide mediante las preguntas 10, 11, 12 y 13, la motivación e inspiración de los seguidores, se mide mediante las preguntas 5, 7, 114, 15, 16, y 17, y la influencia idealizada del líder sobre los seguidores se mide mediante las preguntas 1, 2, 6, y 8.

En ese sentido, cada participante del estudio debe indicar si está o no de acuerdo con las afirmaciones de los ítems (preguntas), para ellos tiene cinco opciones que son: Muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto. Así, operacionalmente se medirá utilizando una escala ordinal que va de 1 al 5 donde el primer nivel será de 1, segundo nivel de 2, tercer nivel de 3, cuarto nivel de 4 y el quinto nivel de 5.

Las variables independientes están constituidos por el nivel las características de liderazgo transformacional (consideración individual, estímulo intelectual, motivación e

inspiración, e influencia idealizada o carisma) y de liderazgo espiritual (además de los aspectos espirituales generales, el estudio diario de la Biblia, participación en Grupos Pequeños, parejas para la obra misionera, el plantar iglesias, logra bautismos de nuevos creyentes, y ser un donante fiel) manifestados en el liderazgo de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, 2016. La variable dependiente a su vez, está conformado por el crecimiento cuantitativo (número de bautismos y cantidad de diezmos) de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, año 2016. Ambas variables se instrumentalizaron en su ocasión en la matriz de consistencia y la tabla de operacionalización de variables de proyecto.

Instrumentos para la recolección de datos

El instrumento de recolección de datos se hace mediante una encuesta de tres partes: la primera parte de preguntas sobre las características sociodemográficas⁸ que solo son recogidas para conocer mejor la unidad de observación del estudio que son los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima.

La segunda parte de preguntas sobre características de liderazgo transformacional según el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID),⁹ que mide las cuatro

⁸Estas preguntas se recopilaron de distintos instrumentos demográficos elementales, eligiendo las que se consideran significativas para aplicarlos a las esposas de los pastores de la IASD en Lima con el objetivo de recopilar las informaciones que den a conocer sus características socio demográficas en el año 2015.

⁹Castro Solano, Nader y Casullo, *Cuestionario de estilos de liderazgo: Protocolo (CELID, 2004)*. Adaptado por Rubén Jaimes Zubieta. Del cuestionario original, solo se han conservado las preguntas referentes a las características del liderazgo transformacional (no se incluyen las del liderazgo transaccional, ni las del estilo *laissez faire*) con ligeras adaptaciones para ser entendidas por los pastores, las esposas de los pastores y los miembros de la IASD de Lima en el año 2015.

dimensiones de dicho liderazgo: *Consideración individual*, mediante las preguntas 3, 4 y 9 del cuestionario, *estímulo intelectual* mediante las preguntas 110, 11, 12 y 13, *motivación e inspiración*, mediante las preguntas 5, 7, 114, 15, 16, y 17 y luego *influencia idealizada o carisma* mediante las preguntas 1, 2, 6, y 8.

En la tercera sección del cuestionario se presentan preguntas sobre características espirituales según las presenta el Inventario de sistema de creencias -15r,¹⁰ adaptados por el autor para esta investigación, contiene nueve dimensiones, las tres primeras: La dimensión de *creencias*, mediante las preguntas 6, 8, 12 y 13 del cuestionario. La dimensión de *prácticas*, mediante las preguntas 1, 2, 3, 4, 110, 11 y 14. La dimensión de *apoyo social* mediante las preguntas 5, 7, 9 y 15 que proviene del Inventario de sistema de creencias -15r original. La dimensión *oración y estudio de la Biblia*, mediante las preguntas 16, 17, 18 y 19. La dimensión *participación en grupos pequeños*, mediante las preguntas 20 y 21. La dimensión *parejas misioneras*, mediante la pregunta 22. La dimensión *establecimiento de nuevas iglesias*, mediante la pregunta 23. La dimensión *bautismos de nuevos creyentes*, mediante la pregunta 24. Y la dimensión *donante fiel*, mediante la pregunta 25.

¹⁰Inventario de Sistemas de Creencias SBI - 15R. Traducción y adaptación del Inglés: Almanza, Monroy, Bimbela y Holland, MSKCC 1999. Adaptado y ampliado para esta investigación por Rubén Jaimes Zubieta, para familiarizar sus expresiones sobre la espiritualidad al contexto de los pastores y miembros de la IASD de Lima durante el año 2016. Sin embargo, dos preguntas fueron plenamente modificados por considerarlos repetitivos y en cambio se le han añadido las diez últimas preguntas, con el objetivo de recopilar mejor las informaciones, que permitan describir y correlacionar las características espirituales de los pastores con el crecimiento de dicha iglesia.

Validación del instrumento

Los instrumentos fueron validados por tres expertos que emitieron sus juicios correspondientes sobre la pertinencia de las preguntas del cuestionario, se hizo antes de aplicarse a los participantes de la muestra del estudio. Sin embargo, también fueron sometidos al análisis de confiabilidad que se presentan en las siguientes tablas:

Confiabilidad

Instrumento de Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Ítem	N
,830	25	100

Instrumento de Liderazgo Espiritual

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Ítem	N
,877	17	100

Como se puede ver, ambos instrumentos presentaron un buen índice de confiabilidad para una recolección objetiva de los datos de la presente investigación.

Proceso de recolección de datos

Los datos que proporcionaron los pastores y sus esposas para este estudio fueron recogidos mediante la mencionada encuesta de tres partes, durante reuniones oficiales en los campos misioneros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, en el segundo semestre del 2016. Cabe señalar que se recogieron mayormente entre los pastores de la APC y la MICOP, que conforman más del 70% de los pastores de Lima.

Tabulación y análisis de los datos

Los datos para esta investigación fueron recogidos durante las asambleas de pastores de APC y la MICOP de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el año 2016. Es una muestra real de al menos un 70% del ámbito geográfico que abarca la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la ciudad de Lima donde ejercen su función dichos pastores junto con las esposas. Las encuestas fueron respondidas después de una explicación breve sobre el objetivo de estudio y su participación voluntaria y plenamente anónima.

Una vez finalizada el llenado de las encuestas, se revisaron una por una, separando las que tenían datos incompletos o borrosos y se conservaron solo las que contenían informaciones completas. De ese modo quedaron solo las encuestas válidas de pastores y de esposas de pastores. Dichos datos, fueron ingresados al sistema estadístico SPSS, luego de su análisis se elaboró el reporte de los resultados correspondientes.

En seguida se presentan los estadísticos usados, sus análisis y tablas de resultados correspondientes, entre ellos: Análisis descriptivo, para las características sociodemográficas. Niveles de frecuencia para el liderazgo tanto transformacional como espiritual, así como la contrastación de hipótesis, entre otros.

Para el análisis de las correlaciones se utilizó el Rho de Spearman por las características de las variables a ser analizadas (cuantitativas), además los datos presentaron una distribución anormal.

La tasa de crecimiento se analiza tomando en cuenta el total final del año dividido entre el Total del año inicial meno 1 multiplicado por 100.

$$TC = ((TF/TI)-1)*100.$$

Dónde:
TC = Total de Crecimiento.
TI = Total inicial
TF = Total final

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se muestran los resultados encontrados en cuanto a liderazgo transformacional, liderazgo espiritual de los pastores y su relación con el crecimiento en diezmos y bautismos en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016. Para ello el capítulo está dividido en tres partes: En la primera se presentan las características sociodemográficas generales, en segundo lugar, el nivel de liderazgo transformacional, en tercer lugar el nivel de liderazgo espiritual, en cuarto lugar las correlacionales y finalmente la discusión de los datos para arribar en algunas conclusiones.

Características sociodemográficas de pastores adventistas en Lima

En la siguiente tabla se resume los datos sociodemográficos de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, las que fueron recogidos con el cuestionario contenido en la primera sección de la encuesta¹ realizada entre dichos pastores en el segundo semestre del 2016.

En ese sentido, el estudio muestra que del total de 46 pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 21 pastores, no nacieron en hogar adventista, de estos, 7 pastores, que representan el 33.3%, tienen más de 40 años, y 10 pastores, que representan el 47% tienen más de 50 años.

¹Ver la encuesta en el apéndice.

Por otro lado, del total de 46 pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, 25 pastores nacieron en hogar adventista, de estos, 10 pastores que representan el 40% tienen de 30 a 40 años lo que hace una diferencia de por lo menos una década en el promedio de edad con los anteriores.

Tabla 2. Análisis descriptivo, socio demografía de los pastores Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima.

		Nació adventista				Total	
		No		Si			
Edad	Menos de 30 años	1	4.8%	4	16.0%	5	10.9%
	De 30 a 39 años	3	14.3%	10	40.0%	13	28.3%
	De 40 a 49 años	7	33.3%	6	24.0%	13	28.3%
	De 50 años a más	10	47.6%	5	20.0%	15	32.6%
	Total	21	100.0%	25	100.0%	46	100.0%
EstCivil	Casado	21	100.0%	23	92.0%	44	95.7%
	Soltero	0	0.0%	2	8.0%	2	4.3%
	Total	21	100.0%	25	100.0%	46	100.0%
RecEduCris	No	8	38.1%	8	32.0%	16	34.8%
	Si	13	61.9%	17	68.0%	30	65.2%
	Total	21	100.0%	25	100.0%	46	100.0%
NivAcaEdu	Post grado	9	42.9%	7	28.0%	16	34.8%
	Superior	12	57.1%	18	72.0%	30	65.2%
	Total	21	100.0%	25	100.0%	46	100.0%
NexLabor	Aspirante	5	23.8%	9	36.0%	14	30.4%
	Ordenado	16	76.2%	16	64.0%	32	69.6%
	Total	21	100.0%	25	100.0%	46	100.0%

Total resultados: niveles de liderazgo transformacional

Este estudio se propuso conocer y describir la práctica de las características del liderazgo transformacional entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en

Lima durante el año 2016, después de recolectar los datos y someterlo al análisis estadístico los resultados que se encontraron se expresan en las siguientes cinco tablas.

Total de características de liderazgo transformacional

En la tabla 3 se puede comprobar que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados del total de las características de liderazgo transformacional alcanzan a los niveles de alto en un 24 % y muy alto en un 76 %. Lo que significa que dichos pastores ejercen su liderazgo pastoral mediante elevados niveles de características transformacionales de liderazgo.

Tabla 3.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	24.0
Muy Alto	76	76.0
Total	100	100.0

Liderazgo transformacional:
dimensión de motivación e inspiración.

En la tabla 4 se puede ver resultados que muestran que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 las características de liderazgo transformacional en la dimensión de la motivación e inspiración alcanzan a los niveles de alto en un 43 % y muy alto en un 57 %. Lo que significa que dichos pastores perciben elevados niveles de motivación e inspiración durante su liderazgo pastoral.

Tabla 4. Liderazgo transformacional motivación.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	43	43.0
Muy Alto	57	57.0
Total	100	100.0

Liderazgo transformacional:
dimensión de consideración individual

En la tabla 5, se puede comprobar que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados de las características de liderazgo transformacional en la dimensión de consideración individual, alcanzan a los niveles de alto en un 24 % y muy alto en un 76 %. Lo que significa que dichos pastores perciben que ejercen su liderazgo pastoral mediante elevados niveles de consideración individual de los miembros de iglesia durante su liderazgo pastoral.

Tabla 5. Liderazgo transformacional: consideración individual.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio o Regular	2	2.0
Alto	47	47.0
Muy Alto	51	51.0
Total	100	100.0

Liderazgo transformacional:
dimensión de estímulo intelectual

En la tabla 6 se ve que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados de la dimensión de estímulo intelectual, alcanzan a los niveles de alto en un 47 % y muy alto en un 49 %. Lo que significa que dichos pastores perciben que ejercen su liderazgo pastoral mediante elevados niveles de estimulación intelectual de los miembros de iglesia durante su liderazgo pastoral.

Tabla 6. Liderazgo transformacional: estímulo intelectual.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio o Regular	4	4.0
Alto	47	47.0
Muy Alto	49	49.0
Total	100	100.0

Liderazgo transformacional:
dimensión de influencia carismática

En la tabla 7, se puede comprobar que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados de las características de liderazgo transformacional en la dimensión de influencia carismática, alcanzan a los niveles de alto en un 30 % y muy alto en un 69 %. Lo que significa que dichos pastores perciben que ejercen su liderazgo pastoral mediante elevados niveles de influencia carismática entre los miembros de iglesia durante su liderazgo pastoral.

Tabla 7. Liderazgo transformacional: influencia carismática.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio o Regular	1	1.0
Alto	30	30.0
Muy Alto	69	69.0
Total	100	100.0

Total, resultados: niveles de liderazgo espiritual

Este estudio también se propuso conocer y describir la práctica de las características de espiritualidad en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima durante el año 2016, después de recolectar los datos y someterlo al análisis estadístico los resultados que se encontraron se expresan en las siguientes nueve tablas.

Total, de características de espiritualidad.

En la tabla 8 se puede comprobar que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados del total de las características de liderazgo espiritual alcanzan a los niveles de alto en un 31 % y muy alto en un 65 %. Lo que significa que dichos pastores ejercen su liderazgo pastoral mediante elevados niveles de características espirituales de liderazgo.

Tabla 8. Total de las características de liderazgo espiritual.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3.0
Medio o Regular	1	1.0
Alto	31	31.0
Muy Alto	65	65.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión de creencias

En la tabla 9, se puede comprobar que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados de las características de liderazgo transformacional en la dimensión de creencias, alcanzan a los niveles de alto en un 38 % y muy alto en un 55 %. Lo que significa que dichos pastores consideran que ejercen su liderazgo pastoral mediante elevados niveles de conocimiento y aceptación de las creencias de iglesia durante su liderazgo pastoral.

Tabla 9. Dimensión de creencias.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	2	2.0
Bajo	1	1.0
Medio o Regular	4	4.0
Alto	38	38.0
Muy Alto	55	55.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión de prácticas

En la tabla 10, se puede comprobar que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados de las características de liderazgo espiritual en la dimensión de apoyo social, alcanzan a los niveles de alto en un 48 % y muy alto en un 43 %. Lo que significa que dichos pastores manifiestan que ejercen su

liderazgo pastoral mediante elevados niveles de apoyo social de los miembros de iglesia en su liderazgo pastoral.

Tabla 10. Dimensión de prácticas.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3.0
Medio o Regular	0	0
Alto	24	24.0
Muy Alto	73	73.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión de apoyo social

En la tabla 11, se puede comprobar que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados de las características de liderazgo espiritual en la dimensión de apoyo social, alcanzan a los niveles de alto en un 48 % y muy alto en un 43 %. Lo que significa que dichos pastores manifiestan que ejercen su liderazgo pastoral mediante elevados niveles de apoyo social de los miembros de iglesia en su liderazgo pastoral.

Tabla 11. Dimensión de apoyo social.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	1.0
Bajo	2	2.0
Medio o Regular	6	6.0
Alto	48	48.0
Muy Alto	43	43.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión comunión

En la tabla 12, se puede comprobar que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados de las características de liderazgo espiritual en la dimensión de comunión mediante la oración y el estudio

de la Biblia, alcanzan a los niveles de alto en un 26 % y muy alto en un 60 %. Lo que significa que dichos pastores manifiestan que ejercen su liderazgo pastoral practicando elevados niveles de comunión personal en su liderazgo pastoral de la iglesia.

Tabla 12. Dimensión de comunión personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4.0
Medio o Regular	10	10.0
Alto	26	26.0
Muy Alto	60	60.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión relacionamiento.

En la tabla 13, muestra que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016 los resultados sobre características de liderazgo espiritual, dimensión de relacionamiento de vida en los Grupos Pequeños, los niveles son alto 52 % y muy alto 25 %. Mostrando que los pastores viven en grupos pequeños manifestando que durante su liderazgo pastoral practican elevados niveles de buen relacionamiento interpersonal.

Tabla 13. Total de relacionamiento.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	1.0
Bajo	5	5.0
Medio o Regular	17	17.0
Alto	52	52.0
Muy Alto	25	25.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión pareja misioneras

En la tabla 14, muestra que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016, los resultados sobre características de liderazgo espiritual, dimensión de labor misionera en parejas misioneras, los niveles alcanzados son alto 52 % y muy alto 25 %. Mostrando que durante su liderazgo pastoral muestran elevados niveles de compromiso misionero.

Tabla 14. Total de labor en parejas misioneras.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	3.0
Bajo	6	6.0
Medio o Regular	20	20.0
Alto	39	39.0
Muy Alto	32	32.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión plantar nuevas iglesias

En la tabla 15, muestra que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016, los resultados sobre características de liderazgo espiritual, dimensión de plantar nuevas iglesias, los niveles son alto 52 % y muy alto 25 %. Mostrando su compromiso con el plantío de nuevas iglesias para el crecimiento cuantitativo de la iglesia.

Tabla 15. Plantar nuevas iglesias.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	3.0
Bajo	4	4.0
Medio o Regular	22	22.0
Alto	33	33.0
Muy Alto	38	38.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión bautismos

En la tabla 16, muestra que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016, los resultados sobre características de liderazgo espiritual, dimensión de bautismos, los niveles son alto 34 % y muy alto 32 %. Mostrando que los pastores promueven los bautismos de nuevos creyentes por su compromiso misionero directamente relacionado con el crecimiento cuantitativo de la iglesia.

Tabla 16. Bautismos.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	4	4.0
Bajo	6	6.0
Medio o Regular	24	24.0
Alto	34	34.0
Muy Alto	32	32.0
Total	100	100.0

Liderazgo espiritual: dimensión donante fiel

En la tabla 17, muestra que entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima el 2016, los resultados sobre características de liderazgo espiritual, dimensión de donante fiel, los niveles son alto 37 % y muy alto 47 %. Mostrando que los pastores promueven la fidelidad en la dadivosidad sistemática de los diezmos mostrando su compromiso misionero directamente relacionado con el crecimiento cuantitativo de los diezmos.

Tabla 17. Donante fiel.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	1.0
Bajo	4	4.0
Medio o Regular	11	11.0
Alto	37	37.0
Muy Alto	47	47.0
Total	100	100.0

Contrastación de la hipótesis del estudio

Contrastación del nivel de práctica del liderazgo transformacional y espiritual con el crecimiento cuantitativo (bautismos) de la iglesia.

Contrastación de hipótesis.

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el liderazgo espiritual con el crecimiento cuantitativo de la iglesia (Bautismos).

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el liderazgo espiritual con el crecimiento cuantitativo de la iglesia (Bautismos).

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ Se acepta la hipótesis nula

Si $p < 0,05$ Se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 18 Correlación entre liderazgo transformacional y espiritual con bautismos

	Bautismos		
	Rho	p	N
Liderazgo Transformacional	,634**	,000	46
Liderazgo Espiritual	,534**	,001	46

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis muestran $p ,000$ significativa, que indica una correlación significativa, por lo que se considera viable desacreditar la H₀, y considerar la viabilidad de la hipótesis H₁. El nivel de la práctica del liderazgo transformacional y el liderazgo espiritual se correlacionan con el nivel de crecimiento cuantitativo en número de bautismos y en cantidad de diezmos.

Contrastación del nivel de práctica del liderazgo transformacional y espiritual con el crecimiento de los diezmos en la iglesia.

Contrastación de hipótesis.

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el liderazgo espiritual con el crecimiento de los diezmos de la iglesia.

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el liderazgo espiritual con el crecimiento de los diezmos de la iglesia.

Regla de decisión.

Si $p > 0,05$ Se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0,05$ Se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 19. Correlación entre liderazgo transformacional y espiritual con diezmos.

	Diezmo		
	Rho	p	N
Liderazgo Transformacional	,239	,065	46
Liderazgo Espiritual	,334*	,043	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis muestran $p ,065$ significativa, que indica una correlación significativa, por lo que se considera viable desacreditar la H₀, y considerar la viabilidad de la hipótesis H₁. El nivel de la práctica del liderazgo transformacional y el liderazgo espiritual se correlacionan con el crecimiento de los diezmos en la iglesia. Sin embargo, las variables de liderazgo no tienen la misma fuerza predictora de correlación con el crecimiento de los diezmos que con el crecimiento cuantitativo (bautismos) cuyo nivel de correlación es altamente significativa como ya se mostró antes.

Crecimiento cuantitativo en bautismos

La Iglesia Adventista del Séptimo Día en ámbito de la ciudad en Lima, entre los años 2011 y 2014 ha experimentado una tasa de crecimiento cuantitativo en el número de

bautismos que muestra los siguientes % por años: En el año 2011 la tasa de crecimiento total fue del 1.22, el año 2012 de 14.62, sin embargo en el año 2013 fue de – 15.71 y el año 2014 fue de – 8.38 mostrando una ligera disminución en dicho crecimiento como lo muestran los informes presentados en los congresos oficiales de cada Campo.² Véase tal tasa de crecimiento de bautismos en la siguiente tabla.

Tabla 20. Total tasa de crecimiento de bautismos en el cuatrienio 2011-2014.

	APCS	APCE	MCOP	TOTAL	PROMEDIO LIMA	% TASA DE CRECIMIENTO
2010	3028					
2011	3020	3127	3047	9194	3065	1.22
2012	3149	3796	3594	10539	3513	14.62
2013	2761	3204	2919	8884	2961	-15.71
2014	2346	3002	2790	8138	2713	-8.38

Los motivos para tal disminución del crecimiento cuantitativo en bautismos, así como su relación con el estilo de liderazgo de los pastores de Lima, pueden ser varios, pero estos se presentarán en la discusión de los resultados.

Crecimiento cuantitativo en diezmos

Por otro lado, la Iglesia Adventista del Séptimo Día en ámbito de la ciudad de Lima, entre los años 2011 y 2014 ha experimentado una disminución en el crecimiento de sus diezmos. Aunque en cifras acumuladas muestra un aumento de 51% en el cuatrienio, el promedio de dichos incrementos va en disminución. Así, el promedio en el aumento

²Asociación Peruana Central Sur de la IASD. Cumpliendo la Misión con Esperanza. Informes del V Congreso. Lima 2013. P. 60. Asociación Peruana Central Este. Comunión Relacionamiento y Misión. Del 24 – 25 de noviembre de 2014, Lima. P. 39. Primer congreso Ordinario de la Misión Centro Oeste del Perú. Enero 2015 Lima. P. 38. Los datos provienen de los informes oficiales presentados en los congresos de dichos campos.

del diezmo muestra que del 2011 al 2012 el promedio fue de 16%. Para el 2013 el promedio fue 19% mostrando un ligero aumento; sin embargo, para el año 2014 el promedio fue menor y alcanzó solo el 9%, determinando que el promedio para el crecimiento de los diezmos para la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima fuese del 15%.³ Véase tal crecimiento en la tabla que en seguida se presenta.

Tabla 21. Crecimiento de diezmos en el cuatrienio 2011-2014.

	APCS	APCE	MCOP	TOTAL	PROMEDIO LIMA	% ACUMULADO	% CRECIMIENTO LIMA
2010	8,418,387						
2011	9,781,426	8,142,419	5,500,000	23,423,845	7,807,948	100%	
2012	11,058,115	9,367,577	6,800,000	27,225,692	9,075,231	16.23%	16%
2013	13,098,148	10,783,272	8,500,000	32,381,420	10,793,807	38.24%	19%
2014	14,417,609	12,112,992	8,900,000	35,430,601	11,810,200	51.26%	9%
Prom/Campo	11,354,737	10,101,565	7,425,000		9,871,797		15%

Los resultados obtenidos de los análisis de datos sobre el crecimiento de los diezmos, cuyas cifras muestran una leve disminución de estos, indican que su correlación con el estilo de liderazgo pastoral tanto transformacional como espiritual, también es significativa aunque no con la misma fuerza predictiva que para el crecimiento cuantitativo de bautismos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, los que ahora se pasa a discutir comenzando por la disminución de los bautismo.

³Asociación Peruana Central Sur de la IASD. Cumpliendo la Misión con Esperanza. Informes del V Congreso. Lima 2013. P. 71. Asociación Peruana Central Este. Comunión Relacionamento y Misión. Del 24 – 25 de noviembre de 2014, Lima. P. 41. Primer congreso Ordinario de la Misión Centro Oeste del Perú. Enero 2015 Lima. P. 41. Los datos provienen de los informes oficiales presentados en los congresos de dichos campos.

Discusión de los resultados

Este estudio, como debe ser empezó con la revisión de literatura respecto del fenómeno del liderazgo para definir el estado de situación del conocimiento precisamente sobre el liderazgo en general, dicha revisión forma parte de las bases teóricas del presente estudio, que describen los enfoques teóricos que se propusieron a lo largo de la historia del liderazgo como soluciones para la conducción de distintos grupos humanos, del cual surgieron las teorías conductuales, las teorías situacionales y las teorías emergentes tal como las transformacionales, el liderazgo de servicio, las del liderazgo espiritual en general y otras no mencionadas aquí, todas propuestas con el propósito de buscar el modo más adecuado de conducir al ser humano, sus comunidades y organizaciones.

En ese sentido, la investigación fijo la pregunta de investigación en el sentido de que, si la práctica del liderazgo transformacional y espiritual entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el año 2015 estaba correlacionado con el crecimiento cuantitativo de los bautismos y con el aumento de los diezmos.

Los resultados del estudio indican que la práctica del liderazgo transformacional y espiritual como variables independientes, entre los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, preceden tanto al crecimiento cuantitativo en la cantidad de los bautismos, como en el aumento de los diezmos en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima durante el 2016.

Tal fenómeno, guarda relación con lo encontrado en la revisión bibliográfica y expresada en la parte de los sustentos teóricos del estudio. En ese sentido se sostienen que las dimensiones del liderazgo transformacional, consideración individual, estímulo intelectual, motivación e inspiración así como influencia idealizada o carisma, y también las dimensiones del liderazgo espiritual, como las creencias, prácticas religiosas, apoyo

social, la oración y el estudio de la Biblia, la vida en Grupos Pequeños, la labor en parejas misioneras, el plantar nuevas iglesias, el lograr bautismos de nuevos creyentes, así como ser donantes fieles, que los pastores manifiestan poseer en un nivel de alto y muy alto %, se correlacionan con el crecimiento cuantitativo en bautismo y diezmos en el último cuatrienio 2011 a 2014 en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima.

Sin embargo, estos resultados plantean nuevas interrogantes, ¿Si los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima manifiestan practicar elevados niveles de características transformacionales y espirituales en su liderazgo pastoral, porque estos no influyen más significativamente en las cifras del crecimiento cuantitativo de los bautismos y los diezmos de la IAD en Lima durante el 2016, mejorando así los resultados que se pueden ver en la tabla de bautismos y de crecimiento de diezmos de los tres campos misionero? Esto motiva a realizar nuevos estudios, por ejemplo, según la opinión de los miembros de iglesia o según la propuesta de un modelo entrenador de pastorado.

Entre tanto, estos resultados podrían explicarse en el sentido de que los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, aunque tienen un conocimiento general de las características del liderazgo espiritual bíblico que definen la “verdadera labor bíblica del pastor”, no las están incluyendo por diversos motivos, al ejercicio de su labor pastoral de modo consiente, planificado, sistemático e intencional, para “perfeccionar a los santos para que estos cumplan con su ministerio de edificar la iglesia” plenamente, lo que significa lograr la conversión plena y desarrollo integral de los discípulos para cumplir también su misión de hacer crecer la iglesia sus dimensiones cuantitativa y cualitativa. Además, los resultados del estudio también permiten señalar, que para el liderazgo pastoral de la Iglesia Adventista del Séptimo Día no basta la práctica de las

características de los enfoques teóricos estudiados, cuyas propuestas fueron presentados paulatinamente al comprobar que ninguno de los enfoque teóricos de liderazgo daba una solución plena al complejo fenómeno de liderar a los seres humanos, sobre todo a feligreses de una organización de carácter espiritual como es la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

En ese sentido, como un aporte al estudio continuo del liderazgo, aquí se ha esbozado las características de un liderazgo espiritual bíblico diferente, cuyas premisas y características están basados en principios bíblicos y se ejercen en dependencia directa del señorío del Espíritu Santo, un liderazgo basado en el servicio humilde, el renunciamiento propio, un liderazgo sin cargo, sin amor por el poder, un liderazgo cruciforme (como el de Jesús), que vive en relación redentora con la gente necesitada, “fracasada”, marginada, y sin esperanza. Estas y otras características de un liderazgo espiritual bíblico pueden ser encarnadas por los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, para influir positiva y significativamente el crecimiento cuantitativo y cualitativo de la iglesia mediante una vida coherente con los principios del liderazgo espiritual bíblico y el señorío del Espíritu Santo.

Reconociendo la importancia de los diversos enfoques teóricos del liderazgo en general y en especial de las características transformacionales y de las espirituales del liderazgo, es preciso señalar que el liderazgo espiritual bíblico, se hace indispensable necesario para el ejercicio del liderazgo pastoral, ya que sus características van más allá del servicio y búsqueda del desarrollo de los seres humanos, sino de su redención plena como hijos del Creador. Pero en forma particular, del desarrollo integral de los miembros de Iglesia Adventista del Séptimo Día.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones generales

Habiendo realizado la investigación a partir de la interrogante: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y espiritual con el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima durante el año 2016? los resultados encontrados permiten llegar a las siguiente conclusión general: existe una relación positiva y significativa con el crecimiento de los bautismos y los diezmos, tal como es mostrado en la tabla 19 y 20 ya que al analizar los datos mediante el estadístico de Rho Sperman los valores obtenidos están entre 0,32; 0,34 y 0,634 la mayoría $p = 0,000 < 0,05$. En ese sentido, es necesario precisar siete conclusiones específicas.

Primera conclusión. Se identificó que los niveles de liderazgo transformacional practicados por los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima están en los estratos alto y muy alto. Se llega a esta conclusión porque en la tabla 3 se verifica que el 24 % están ubicados en el nivel alto, mientras que el resto, es decir, el 76 % están ubicados en el nivel muy alto. Además, en sus dimensiones de motivación-inspiración 100 % (tabla 4), consideración individual 98 % (tabla 5), estímulo intelectual 96 % (tabla 6) e influencia carismática 99 % (tabla 7) indican que la mayoría de los pastores se encuentran en los niveles alto y muy alto de liderazgo transformacional.

Segunda conclusión. Se identificó que los niveles de liderazgo espiritual en los cuales se encuentran los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima están

en alto y muy alto mayoritariamente. Se llega a esta conclusión debido a que en la tabla 8 se verifica que el 96 % del total se encuentran en los niveles alto y muy alto. Así mismo en las dimensiones de creencias (tabla 9), apoyo social 91 % (tabla 10), comunión 86 % (tabla 11), relacionamiento 69 % (tabla 12), parejas misioneras 71 % (tabla 13), plantar nuevas iglesias 71 % (tabla 14), bautismos 66 % (tabla 15) y donantes fieles 84 % (tabla 16) confirman que se encuentran en los niveles alto y muy alto de liderazgo espiritual.

Tercera conclusión. Se identificó que los niveles de crecimiento cuantitativo de bautismos y diezmos están disminuyendo paulatinamente en relación al promedio general de cada periodo entre los años 2011 al 2014. Se llega a esta conclusión porque en la tabla 19 se nota una disminución paulatina en los bautismos en los años 2013 -3,37 % y en el año 2014 -11,48 %. En relación a los diezmos también se nota una disminución paulatina porque en el año 2013 tenía un crecimiento de 19 %, sin embargo, para el 2014 disminuye a 9 %.

Cuarta conclusión. Se determinó que existe una relación significativa entre los niveles de liderazgo transformacional y crecimiento cuantitativo en bautismos en campos misioneros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016. Se llega a esta conclusión porque en la tabla 17, según la prueba de Rho Spearman = 0,634 $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica que la relación es altamente significativa y positiva.

Quinta conclusión. Se determinó que existe una relación significativa entre los niveles de liderazgo transformacional y crecimiento cuantitativo en diezmos en los distritos pastorales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima. Se llega a esta conclusión porque en la tabla 18, según la prueba de Rho Spearman = 0,239 $p = 0,065 > 0,05$, lo que indica que la relación es positiva pero no significativa.

Sexta conclusión. Se determinó que existe una relación significativa entre los niveles de liderazgo espiritual y crecimiento cuantitativo en bautismos en los distritos pastorales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016. Se llega a esta conclusión porque en la tabla 17, según la prueba de Rho Serman = 0,534 $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica que la relación es altamente significativa y positiva.

Séptima conclusión. Se determinó la relación que existe entre los niveles de liderazgo espiritual y crecimiento cuantitativo en diezmos entre los distritos pastorales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Se llega a esta conclusión porque en la tabla 18, según la prueba de Rho Serman = 0,334 $p = 0,000 < 0,05$; lo que indica que la relación es significativa y positiva.

Recomendaciones

El estudio del liderazgo será siempre necesario en los cambiantes desafíos y nueva situación que las organizaciones tienen que enfrentar, ya que sus recursos humanos son su capital más valioso. En ese sentido es recomendable seguir estudiando el fenómeno del liderazgo pastoral de la Iglesia Adventista del Séptimo Día mediante otras variables que no fueron considerados en este estudio.

En ese sentido, se recomienda implementar una cultura de liderazgo pastoral según el modelo liderazgo espiritual bíblico, capaz de instruir, capacitar e inspirar a los miembros de iglesia en sus sentidos de pertenencia y su compromiso con la misión transformadora y redentora del ser humano.

También se propone mayores estudios sobre todo en el área aplicada, acerca del modelo de liderazgo espiritual bíblico, más allá de las características transformacionales como espirituales, a fin de que sus principios y características bíblicas sean mejor ser

conocidas y enseñadas sistemática y planificadamente. Tales estudios pueden fortalecer el compromiso de toda la iglesia con la obra de desarrollo integral de cada discípulo nuevo que se añade a la iglesia mediante el bautismo, mediante la instrucción, inspiración y compromiso con la obra de perfeccionamiento de cada discípulo, hasta lograr que cada uno cumpla su ministerio (pastorado voluntario) para la edificación de la iglesia y su crecimiento integral.

Así, se recomienda: 1) Estudiar más sobre el modelo de liderazgo pastoral según el liderazgo espiritual bíblico, 2) reforzar específicamente la obra de instrucción, capacitación e inspiración de los miembros de la iglesia, para trabajen como pastores voluntarios, junto a los pastores entrenadores que han recibido instrucción teológica formal, sin actitudes clericales ni laicistas. 3) enfatizar un liderazgo espiritual bíblico capacitador, que permitirá el desarrollo integral o perfeccionamiento de los discípulos para la participación plena en su ministerio que edifique la Iglesia. 4) Realizar acciones planificadas, intencionales y comprometidas para descubrir a los discípulos con el don del liderazgo pastoral en la iglesia local, para el perfeccionamiento de dicho don mediante el envío de estos candidatos elegidos para que reciban una formación académica de estudio teológicos para que lleguen a ser pastores entrenadores (pastorado ordenado con nexo laboral). 5) Realizar otras acciones planificadas, intencionales y comprometidas para descubrir a discípulos con el don del liderazgo pastoral, para que sean entrenado como líderes pastores voluntarios sin nexo laboral, para que estos últimos cumplan su ministerio de pastorear la iglesia en sus unidades básicas o Grupos Pequeños. 5) Evitando así, que la Iglesia Adventista del Séptimo Día se ocupe solo de “amontonar ladrillos” - solo crecimiento cuantitativo de la iglesia- inspirando en cambio un esfuerzo

serio de desarrollo o “edificación del cuerpo de Cristo” – crecimiento cualitativo – cuyos frutos sean el desarrollo, el crecimiento integral de los discípulos, a través de tres etapas de desarrollo que incluyen su conversión, su confirmación y su capacitación hasta que todos lleguemos a ser el pastorado universal de todos los creyentes que encarnen el liderazgo espiritual bíblico siguiendo el modelo de Jesús, quien recomendó: “Si entienden estas cosas y las ponen en práctica, estarán marchando por un sendero de bendición.” (Jn. 13.17).

ANEXOS A

ENCUESTA PARA LOS PASTORES

Universidad Peruana Unión, Unidad de Posgrado de Teología
Maestría en Teología - Sagradas Escrituras

Cuestionario 1: para el pastor

Características socio demográficas
de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el 2015

Instrucciones: a continuación se presentan una serie de preguntas sobre las características sociodemográficas del pastor. Por favor, escriba en los espacios separados después de cada ítem o marque con una x el espacio según corresponda.

1. **Lugar de procedencia.** Ciudad, _____ . Distrito, _____ .
Provincia, _____ . Región, _____
2. **Edad.** _____ años.
3. **Estado civil.** Soltero, _____. Casado, _____. Divorciado, _____. Viudo _____.
4. **Nacido hogar adventista.** Si, _____ No, _____
5. **Edad de conversión al adventismo.** _____ años
6. **Recibió educación cristiana.** No, _____. Si, _____.
7. **Años educación cristiana.** Primaria, _____. Secundaria, _____. Superior, _____
8. **Nivel actual de educación.** Secundaria _____, Superior _____, Post grado _____
9. **Nexo laboral.** Aspirante, _____. Ordenado, _____

Estas preguntas se recopilaron de distintos instrumentos demográficos elementales, eligiendo las que se consideran significativas para aplicarlos a las esposas de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima con el objetivo de recopilar las informaciones que den a conocer sus características socio demográficas en el año 2015.

**Características Espirituales
de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el año 2015**

Inventario de Sistema de Creencias -15r

Instrucciones: a continuación se presentan una serie de afirmaciones acerca de la espiritualidad. Por favor, indique en esta escala de 1 a 5 (marcando con un círculo) en qué nivel cree que se encuentran en usted las conductas, gestos o actitudes abajo listadas, en el ejercicio de su espiritualidad durante su vida diaria como pastor.

MUY BAJO 1	BAJO 2	MEDIO 3	ALTO 4	BIEN ALTO 5
1	La religión es lo más importante en mi vida cotidiana.			1 2 3 4 5
2	Doy buen testimonio, vivo en coherencia con el mensaje que predico.			1 2 3 4 5
3	Procuro servir, transformar y desarrollar a los miembros de iglesia.			1 2 3 4 5
4	Vivo en humildad y sencillez con la certeza de que Dios me sustenta.			1 2 3 4 5
5	Busco consejos entre los hermanos de la iglesia al enfrentar problemas.			1 2 3 4 5
6	Creo que Dios no me dará una carga que yo no pueda soportar.			1 2 3 4 5
7	Disfruto el reunirse y hablar con los miembros de mi iglesia.			1 2 3 4 5
8	Al estar enfermo, se fortalecen mis creencias religiosas o espirituales.			1 2 3 4 5
9	Cuando me siento solo, confío y tengo el apoyo de mi iglesia.			1 2 3 4 5
10	Vivo con esperanza a causa de mis creencias religiosas/ espirituales.			1 2 3 4 5
11	Siento paz en los momentos de oración y meditación.			1 2 3 4 5
12	Creo que la vida y la muerte de uno, siguen un plan de Dios.			1 2 3 4 5
13	Creo que el desarrollo pleno del hombre implica su relación con Dios.			1 2 3 4 5
14	Mis acciones muestran que tengo fe y creo que Dios me protege del mal.			1 2 3 4 5
15	La religión me da principios y valores para el buen vivir en la sociedad.			1 2 3 4 5
16	Oro en comunión personal con Dios en las primeras horas de la mañana.			1 2 3 4 5
17	Oro intercediendo por los problemas de la familia, iglesia y comunidad.			1 2 3 4 5
18	Leo diariamente la Biblia, según el programa Reavivado por su Palabra.			1 2 3 4 5
19	Estudio diariamente la Biblia con la guía (lección) de la Escuela sabática.			1 2 3 4 5
20	Promuevo el relacionamiento y la vida cristiana en Grupos Pequeños.			1 2 3 4 5
21	Participo de las actividades de un grupo pequeño semanalmente.			1 2 3 4 5
22	Promuevo y práctica la obra misionera en parejas misioneras.			1 2 3 4 5
23	Promuevo el establecimiento de nuevas iglesias.			1 2 3 4 5
24	Enseño a ganar almas en parejas misioneras con mi propio ejemplo.			1 2 3 4 5
25	Practico la dadivosidad sistemática y espontánea como un donante fiel.			1 2 3 4 5

Inventario de Sistemas de Creencias SBI - 15R. Traducción y adaptación del Inglés: Almanza, Monroy, Bimbela y Holland, MSKCC 1999. Adaptado por Rubén Jaimes Zubieta, para familiarizar las expresiones de las preguntas al contexto de los pastores y miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima durante el año 2015. Dos preguntas no fueron incluidas por considerarlos repetitivos y en cambio se le han añadido otras preguntas, con el objetivo de recopilar mejor las informaciones sobre las características espirituales de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima y su correlación con el crecimiento de dicha iglesia.

**Características de Liderazgo Transformacional
en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, en el año 2015**

Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID)

Instrucciones: Por favor, lea las afirmaciones acerca del estilo de liderazgo de los pastores en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima durante el año 2015. Luego, indique en la escala de **1 (total desacuerdo) a 5 (total acuerdo)** cuál de las afirmaciones se ajusta más a su estilo de liderar, marcando con un círculo el número que usted considera adecuado.

MUY BAJO 1	BAJO 2	MEDIO 3	ALTO 4	BIEN ALTO 5
DIMENSIONES DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
1. Los miembros de la iglesia se sienten orgullosos de trabajar conmigo.				1 2 3 4 5
2. Pongo énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.				1 2 3 4 5
3. Me esfuerzo en formar a aquellos miembros que lo necesitan.				1 2 3 4 5
4. Me centro en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.				1 2 3 4 5
5. Hago que se basen en la razón y en la evidencia para resolver los problemas.				1 2 3 4 5
6. Estoy dispuesto a enseñarles y entrenarles siempre que lo necesiten.				1 2 3 4 5
7. Trato de inspirarlos mediante enseñanzas de principios cristianos.				1 2 3 4 5
8. Cuento con el respeto y apoyo de mis feligreses.				1 2 3 4 5
9. Potencio su motivación de éxito personal y misionero.				1 2 3 4 5
10. Enseña la visión para que vean los problemas como oportunidades de aprendizaje.				1 2 3 4 5
11. Trato de emprender nuevas formas de motivarnos para nuestro desarrollo.				1 2 3 4 5
12. Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.				1 2 3 4 5
13. Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.				1 2 3 4 5
14. Les enseño a fundamentar nuestras opiniones con argumentos sólidos.				1 2 3 4 5
15. Les enseño nuevas formas de enfocarse en la solución de problemas desconcertantes.				1 2 3 4 5
16. Los miembros de mi iglesia tienen plena confianza en mí				1 2 3 4 5
17. Los miembros de mi iglesia creen en mi capacidad para superar cualquier obstáculo				1 2 3 4 5

Cuestionario de estilos de liderazgo. Protocolo (CELID) Castro Solano, Nader y Casullo, (2004). Adaptado por Rubén Jaimes Zubieta. Del cuestionario original, solo se han conservado las preguntas referentes a las características del liderazgo transformacional (no se incluyen las del liderazgo transaccional, ni las del estilo laissez faire) con ligeras adaptaciones para ser entendidas por los pastores, las esposas de los pastores y los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el año 2015.

ANEXO B

CUESTIONARIO PREGUNTAS

ENCUESTA APLICADA A LAS ESPOSAS DE LOS PASTORES **Universidad Peruana Unión, Unidad de Posgrado de Teología** **Maestría en Teología - Sagradas Escrituras**

Cuestionario 2: para la esposa del pastor
Características socio demográficas
de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el 2015

Instrucciones: a continuación se presentan una serie de preguntas sobre las características sociodemográficas de la esposa del pastor. Por favor, escriba en los espacios separados después de cada ítem o marque con una x el espacio según corresponda.

10. **Lugar de procedencia.** Ciudad, _____ . Distrito, _____ .
Provincia, _____ . Región, _____
11. **Edad.** _____ años.
12. **Estado civil.** Soltero, _____. Casado, _____. Divorciado, _____.
Viudo _____.
13. **Nacido hogar adventista.** Si, _____ No, _____
14. **Edad de conversión al adventismo.** _____ años
15. **Recibió educación cristiana.** No, _____. Si, _____.
16. **Años educación cristiana.** Primaria, _____. Secundaria, _____. Superior, _____
17. **Nivel actual de educación.** Secundaria _____, Superior _____, Post grado _____

Estas preguntas se recopilaron de distintos instrumentos demográficos elementales, eligiendo las que se consideran significativas para aplicarlos a las esposas de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima con el objetivo de recopilar las informaciones que den a conocer sus características socio demográficas en el año 2015.

**Características Espirituales
de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el año 2015**

Inventario de Sistema de Creencias -15r

Instrucciones: a continuación se presentan una serie de afirmaciones acerca de la espiritualidad. Por favor, indique en esta escala de 1 a 5 (marcando con un círculo) en qué nivel cree que se encuentran en su esposo las conductas, gestos o actitudes abajo listadas, en el ejercicio de su espiritualidad durante su vida diaria como pastor.

MUY BAJO 1	BAJO 2	MEDIO 3	ALTO 4	BIEN ALTO 5
1	La religión es lo más importante en la vida cotidiana de mi esposo.			1 2 3 4 5
2	Da buen testimonio, vive en coherencia con el mensaje que predica.			1 2 3 4 5
3	Procura servir, transformar y desarrollar a los miembros de iglesia.			1 2 3 4 5
4	Vive en humildad y sencillez con la certeza de que Dios lo sustenta.			1 2 3 4 5
5	Busca consejos entre los miembros de la iglesia al enfrentar problemas.			1 2 3 4 5
6	Cree que Dios no le dará una carga que él no pueda soportar.			1 2 3 4 5
7	Disfruta el reunirse y hablar con los miembros de mi iglesia.			1 2 3 4 5
8	Al estar enfermo, se fortalecen sus creencias religiosas o espirituales.			1 2 3 4 5
9	Cuando se siente solo, confía y tiene el apoyo de mi iglesia.			1 2 3 4 5
10	Vive con esperanza a causa de sus creencias religiosas/ espirituales.			1 2 3 4 5
11	Siente paz en los momentos de oración y meditación.			1 2 3 4 5
12	Cree que la vida y la muerte de uno, siguen un plan de Dios.			1 2 3 4 5
13	Cree que el desarrollo pleno del hombre implica su relación con Dios.			1 2 3 4 5
14	Sus acciones muestran que tiene fe y cree que Dios lo protege del mal.			1 2 3 4 5
15	La religión le da principios y valores para el buen vivir en la sociedad.			1 2 3 4 5
16	Ora en comunión personal con Dios en las primeras horas de la mañana.			1 2 3 4 5
17	Ora intercediendo por los problemas de la familia, iglesia y comunidad.			1 2 3 4 5
18	Lee diariamente la Biblia, según el programa Reavivado por su Palabra.			1 2 3 4 5
19	Estudia diariamente la Biblia con la guía (lección) de la Escuela sabática.			1 2 3 4 5
20	Promueve el relacionamiento y la vida cristiana en Grupos Pequeños.			1 2 3 4 5
21	Participa de las actividades de un grupo pequeño semanalmente.			1 2 3 4 5
22	Promueve y práctica la obra misionera en parejas misioneras.			1 2 3 4 5
23	Promueve el establecimiento de nuevas iglesias.			1 2 3 4 5
24	Enseña a ganar almas en parejas misioneras con su propio ejemplo.			1 2 3 4 5
25	Practica la dadivosidad sistemática y espontánea como un donante fiel.			1 2 3 4 5

Inventario de Sistemas de Creencias SBI - 15R. Traducción y adaptación del Inglés: Almanza, Monroy, Bimbela y Holland, MSKCC 1999. Adaptado por Rubén Jaimes Zubieta, para familiarizar las expresiones de las preguntas al contexto de los pastores y miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima durante el año 2015. Dos preguntas no fueron incluidas por considerarlos repetitivos y en cambio se le han añadido otras preguntas, con el objetivo de recopilar mejor las informaciones sobre las características espirituales de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima y su correlación con el crecimiento de dicha iglesia.

**Características de Liderazgo Transformacional
en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, en el año 2015**

Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID)

Instrucciones: Por favor, lea las afirmaciones acerca del estilo de liderazgo de los pastores en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima durante el año 2015. Luego, indique en la escala de **1 (total desacuerdo) a 5 (total acuerdo)** cuál de las afirmaciones se ajusta más a su estilo de liderar, marcando con un círculo el número que usted considera adecuado.

MUY BAJO 1	BAJO 2	MEDIO 3	ALTO 4	MUY ALTO 5
ESTILOS DE LIDERAZGO				
18. Los miembros de la iglesia se sienten orgullosos de trabajar con él.				
19. Pone énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.				
20. Se esfuerza en formar a aquellos miembros que lo necesitan.				
21. Se centra en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.				
22. Hace que se basen en la razón y en la evidencia para resolver los problemas.				
23. Esta dispuesto a enseñarles y entrenarles siempre que lo necesiten.				
24. Trata de inspirarlos mediante enseñanzas de principios cristianos.				
25. Cuenta con el respeto y apoyo de los feligreses.				
26. Potencia su motivación de éxito personal y misionero.				
27. Enseña la visión para que vean los problemas como oportunidades de aprendizaje.				
28. Trata de desarrollar nuevas formas de motivarnos para nuestro desarrollo.				
29. Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.				
30. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.				
31. Nos enseña a fundamentar nuestras opiniones con argumentos sólidos.				
32. Nos enseña nuevas formas de enfocar los problemas más difíciles.				
33. Los miembros de iglesia tenemos plena confianza en él.				
34. Los miembros de iglesia creemos en su capacidad para superar cualquier obstáculo				

Cuestionario de estilos de liderazgo. Protocolo (CELID) Castro Solano, Nader y Casullo, (2004). Adaptado por Rubén Jaimes Zubieta. Del cuestionario original, solo se han conservado las preguntas referentes a las características del liderazgo transformacional (no se incluyen las del liderazgo transaccional, ni las del estilo laissez faire) con ligeras adaptaciones para ser entendidas por los pastores, las esposas de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el año 2015.

ANEXO C

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	ALCANCE Y DISEÑO	CONCEPTUALIZACIÓN
Relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual con el crecimiento cuantitativo de Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima	¿En qué nivel las dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual, de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016, se relacionan con su crecimiento cuantitativo?	Determinar la relación que existe entre las dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual, de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima 2016, con su crecimiento cuantitativo.	Existe relación significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual, de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016, con su crecimiento cuantitativo. No existe relación entre dimensiones de liderazgo transformacional y espiritual del liderazgo transformacional y espiritual, de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016, con su crecimiento cuantitativo.	Estudio de tipo : <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo • Descriptivo, • Correlacional Diseño <ul style="list-style-type: none"> • No experimental • Transversal 	Definición del liderazgo transformacional, liderazgo espiritual bíblico y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Instrumento	Conceptualización
	¿Cuál es el nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016?	Identificar el nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.	H1: Existe una relación significativa entre las dimensiones transformacionales y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. H2: No existe una relación significativa entre las dimensiones	Cuestionario de estilos de liderazgo CELID. <ol style="list-style-type: none"> 1. Los miembros de la iglesia se sienten orgullosos de trabajar conmigo. 2. Pongo énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar. 3. Me esfuerzo en formar a aquellos miembros que lo necesitan. 4. Me centro en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas. 5. Hago que se basen en la razón y en la evidencia para resolver los problemas. 	Liderazgo transformacional, entendido: como “la acción de provocar cambios y trascendencia de intereses personales en bien de los institucionales, para afrontar con éxito situaciones de conflicto e incertidumbre, Lupano y Castro (2003). Como capacidad de los miembros para tomar decisiones adecuadas para la

			transformacional es y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Estoy dispuesto a enseñarles y entrenarles siempre que lo necesiten. 7. Trato de inspirarlos mediante enseñanzas de principios cristianos. 8. Cuento con el respeto y apoyo de mis feligreses. 9. Potencio su motivación de éxito personal y misionero. 10. Enseña la visión para que vean los problemas como oportunidades de aprendizaje. 11. Trato de emprender nuevas formas de motivarnos para nuestro desarrollo. 12. Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva. 13. Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos. 14. Les enseño a fundamentar nuestras opiniones con argumentos sólidos. 15. Les enseño nuevas formas de enfocarse en la solución de problemas desconcertantes. 16. Los miembros de mi iglesia tienen plena confianza en mí. 17. Los miembros de mi iglesia creen en mi capacidad para superar cualquier obstáculo. 	<p>resolución de problemas, Bernal (2001), y por otros autores citados por Contreras (2013) como, la habilidad para cambiar la perspectiva de los colaboradores, motivarlos e inspirarlos, Burns (1978), como la habilidad para adaptarse en tiempos de crisis Boal y byrson (1988) durante los procesos de transformación del desarrollo organizacional Yulk (2002), como un liderazgo carismático y visionario que incrementa la motivación dedicación y compromiso de los colaboradores, Pillai (199).</p> <p>En la presente investigación, se define el liderazgo transformacional como las capacidades de los pastores líderes para desarrollar integralmente a los miembros, instruyéndolos, capacitándolos e inspirándolos a influir en el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima.</p>
	¿Cuál es el nivel de las dimensiones de liderazgo espiritual de los de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2015?	Identificar el nivel de las dimensiones del liderazgo espiritual o espiritualidad de los de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2015	<p>H3: Existe una relación significativa entre las dimensiones espirituales y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.</p> <p>H4: No existe una relación significativa entre las dimensiones espirituales y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.</p>	<p>Cuestionario. Inventario de sistema de creencias - 15r</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La religión es lo más importante en mi vida cotidiana. 2. Doy buen testimonio, vivo en coherencia con el mensaje que predico. 3. Procuero servir, transformar y desarrollar a los miembros de iglesia. 4. Vivo en humildad y sencillez con la certeza de que Dios me sustenta. 5. Busco consejos entre los hermanos de la iglesia al enfrentar problemas. 6. Creo que Dios no me dará una carga que yo no pueda soportar. 7. Disfruto el reunirse y hablar con los miembros de mi iglesia. 	<p>Espiritualidad o religiosidad, entendida como “el proceso cultural que da sentido de vida al individuo, que permite la cohesión social y la construcción de identidades sociales e individuales”. Tinoco, González y Arciga (2006), como “relación con Dios, entidad superior, que provee un significado, propósito y misión a la vida”, Pérez, (2007). Casullo (2005) a su vez, lo define como “un conjunto de acciones que surgen en relación con lo sagrado, una búsqueda de lo trascendente”.</p>

				<ol style="list-style-type: none"> 8. Al estar enfermo, se fortalecen mis creencias religiosas o espirituales. 9. Cuando me siento solo, confío y tengo el apoyo de mi iglesia. 10. Vivo con esperanza a causa de mis creencias religiosas/ espirituales. 11. Siento paz en los momentos de oración y meditación. 12. Creo que la vida y la muerte de uno, siguen un plan de Dios. 13. Creo que el desarrollo pleno del hombre implica su relación con Dios. 14. Mis acciones muestran que tengo fe y creo que Dios me protege del mal. 15. La religión me da principios y valores para el buen vivir en la sociedad. 16. Oro en comunión personal con Dios en las primeras horas de la mañana. 17. Oro intercediendo por los problemas de la familia, iglesia y comunidad. 18. Leo diariamente la Biblia, según el programa Reavivado por su Palabra. 19. Estudio diariamente la Biblia con la guía (lección) de la Escuela sabática. 20. Promuevo el relacionamiento y la vida cristiana en Grupos Pequeños. 21. Participo de las actividades de un grupo pequeño semanalmente. 22. Promuevo y práctica la obra misionera en parejas misioneras. 23. Promuevo el establecimiento de nuevas iglesias. 24. Enseño a ganar almas en parejas misioneras con mi propio ejemplo. 25. Practico la dadivosidad sistemática y espontánea como un donante fiel. 	<p>Rivera y Montero (2005) también, como “una experiencia de lo divino”.</p> <p>Así, en este estudio la espiritualidad tiene que ver con las características de liderazgo espiritual bíblico en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, cuyas dimensiones trascienden su propio ser, ya que se originan en Dios, dependen de la comunión personal con Dios y la dedicación al servicio de la Iglesia Adventista del Séptimo Día para influir en su crecimiento numérico básico.</p>
	¿Cuáles son las cifras del crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016?	Identificar el nivel de crecimiento cuantitativo en bautismo y diezmos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.	<p>H5: Existe crecimiento cuantitativo significativo en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.</p> <p>H6: No existe crecimiento cuantitativo significativo en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016.</p>	Según datos estadísticos de la secretaria de las APC y la MICOP de la Iglesia Adventista del Séptimo Día hasta sus últimos congresos administrativos 2011 a 2014.	Crecimiento cuantitativo de la Iglesia medido según el número de bautismos de nuevos miembros y según el aumento o disminución de la cantidad de diezmos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día durante el quinquenio 2011 al 2015.

	<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional en pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, 2016 y su crecimiento cuantitativo?</p>	<p>Determinar la relación entre el nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional en el pastor de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, 2016 y su crecimiento cuantitativo.</p>	<p>H7: Existe relación significativa y positiva entre el nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional en el pastor y el crecimiento de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el 2016.</p> <p>H8: No existe relación entre el nivel de liderazgo transformacional del pastor y el crecimiento de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en el 2015</p>	<p>Según el análisis estadístico de los datos sobre las dimensiones de liderazgo transformacional y su relación con el crecimiento de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el 2016.</p>	<p>Resultados del análisis del nivel de frecuencia de las dimensiones de liderazgo transformacional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Ni bajo ni alto 4. Alto 5. Muy alto.
	<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de las dimensiones de espiritualidad del pastor de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, 2016, con el nivel de su crecimiento cuantitativo?</p>	<p>Establecer el nivel de relación entre el nivel de las dimensiones de espiritualidad del pastor y el nivel de crecimiento de iglesia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima en el 2015</p>	<p>H9: Existe relación significativa y positiva entre las dimensiones de espiritualidad del pastor y el nivel de crecimiento de iglesia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en el 2015</p> <p>H10: No existe relación entre espiritualidad del pastor y el nivel de crecimiento de iglesia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima en el 2015</p>	<p>Según el análisis estadístico de los datos sobre las dimensiones de liderazgo espiritual y su relación con el crecimiento de Iglesia.</p>	<p>Resultados del análisis del nivel de frecuencia de las dimensiones del liderazgo espiritual.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Ni bajo ni alto 4. Alto 5. Muy alto.

ANEXO D

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION INSTRUMENTAL	MEDIDAS O DEFINICIÓN OPERACIONAL
Características sociodemográficas. Solo con la finalidad de describir e identificar la población y muestra del estudio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lugar procedencia. 2. Edad. 3. Estado civil. 4. Nacido hogar adventista. 5. Edad de conversión. 6. Años educación cristiana. 7. Nivel educación. 	Esta variable no será analizada ni correlacionada, solo tiene el objetivo de describir e identificar mejor la población y muestra del estudio.	De carácter descriptivo, según indiquen las respuestas del cuestionario para conocer e identificar mejor la población y muestra del estudio
Liderazgo transformacional.	Nivel de características de liderazgo transformacional como carisma, inspiración, estimulación intelectual, y consideración individualizada que se da durante el liderazgo de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, en el 2016.	<p>Esta variable será medida mediante respuestas que indiquen niveles de liderazgo transformacional del 1 al 5: 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto, y 5 muy alto.</p> <p>Liderazgo transformacional. (PROTOCOLO SELID) LITRANS. Esto es medido mediante cuatro dimensiones: <i>Consideración individual</i>, mediante las preguntas 3, 4 y 9 del cuestionario, <i>estímulo intelectual</i> mediante las preguntas 10, 11, 12 y 13, <i>motivación e inspiración</i>, mediante las preguntas 5, 7, 114, 15, 16, y 17 y luego <i>influencia idealizada o carisma</i> mediante las preguntas 1, 2, 6, y 8.</p> <p><i>Indicadores:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr que los miembros de iglesia sientan orgullo de trabajar conmigo. 2. Poner énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar. 3. Esforzarse en formar a aquellos miembros que lo necesitan. 4. Centrarse en los casos donde no se consigue alcanzar las metas esperadas. 5. Hacer que se basen en la razón y en la evidencia para resolver los problemas. 6. Estar dispuesto a enseñarles o entrenarles siempre que lo necesiten. 7. Tratar de inspirarlos mediante enseñanzas de principios cristianos. 8. Asegurarse de contar con su respeto y apoyo. 9. Potenciar su motivación de éxito personal y misionero. 10. Entrenar la visión para que vean en problemas oportunidades para aprender. 11. Desarrollar nuevas formas de motivarlos. 12. Hacer pensar sobre viejos problemas de forma nueva. 13. Impulsar la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos. 	El nivel que indique la persona según escala de Likert de 1 a 5. A mayor número, mayor nivel de características de liderazgo transformacional.

		<p>14. Enseñar a fundamentar sus opiniones con argumentos sólidos.</p> <p>15. Enseñar nuevas formas de enfocar los problemas antes muy desconcertantes.</p> <p>16. Lograr plena confiabilidad de los miembros.</p> <p>17. Lograr la credibilidad en la capacidad para superar cualquier obstáculo.</p>	
<p>Liderazgo espiritual bíblico, espiritualidad del líder:</p>	<p>Nivel de características de liderazgo espiritual Bíblico durante el ejercicio del liderazgo de los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima durante el 2015, manifestados en el la práctica de la oración y el estudio diario de la Biblia, así como la obra misionera predicando y enseñando el evangelio bíblico.</p>	<p>Esta variable será medida mediante respuestas que indiquen niveles de liderazgo espiritual del 1 al 5: 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto, y 5 muy alto.</p> <p>Espiritualidad del líder: (INVENTARIO DE SITEMA DE CREENCIAS 1-R) LIESP. Las tres primeras: La dimensión de <i>creencias</i>, mediante las preguntas 6, 8, 12 y 13 del cuestionario. La dimensión de <i>prácticas</i>, mediante las preguntas 1, 2, 3, 4, 10, 11 y 14. La dimensión de <i>apoyo social</i> mediante las preguntas 5, 7, 9 y 15 que proviene del Inventario de sistema de creencias -15r original. La dimensión <i>oración y estudio de la Biblia</i>, mediante las preguntas 16, 17, 18 y 19. La dimensión participación en <i>grupos pequeños</i>, mediante las preguntas 20 y 21. La dimensión <i>parejas misioneras</i>, mediante la pregunta 22. La dimensión <i>establecimiento de nuevas iglesias</i>, mediante la pregunta 23. La dimensión <i>bautismos</i> de nuevos creyentes, mediante la pregunta 24. Y la dimensión <i>donante fiel</i>, mediante la pregunta 25, son parte de la adaptación del autor a las seis metas fijadas por la Iglesia Adventista del Séptimo Día para el crecimiento integral de la iglesia.</p> <p>Indicadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Importancia de la religión en la vida cotidiana. 2. Coherencia con el mensaje que se predica. 3. Vida de servicio y relación transformadora. 4. Humildad y certeza de que Dios lo sustenta. 5. Buscar consejo en la iglesia al enfrentar problemas. 6. Creer que Dios no le dará una carga que él no pueda soportar. 7. Disfruta el reunirse y hablar con los miembros de mi iglesia 8. Al estar enfermo, fortalecer su espiritualidad. 9. En la soledad confiar y apoyarse en la iglesia. 10. Vivir con esperanza a causa de las creencias. 11. Sentir paz en los momentos de oración y meditación. 12. Creer que la vida y la muerte de uno, siguen un plan de Dios. 13. Creer que el desarrollo pleno del hombre implica su relación con Dios. 14. Vivir en plena sumisión al Espíritu Santo, creyendo que lo protege del mal. 	<p>El nivel que indique la persona según escala de Likert de 1 a 5. A mayor número, mayor nivel de características de liderazgo espiritual.</p>

BIBLIOGRAFÍA

- Albin Toffler. *A Empresa Flexibel*. Brasil: Editora Record, 1986.
- Almanza, Monroy, Bimbela y Holland, *Inventario de Sistemas de Creencias SBI - 15R*. Traducción y adaptación del inglés, MSKCC 1999.
- Alomía Merling, “Un Importante Centenario en la Historia de las Misiones”, *Theologika* 13, no. 2 (1998): 268.
- Anzieu D. y Martin J.Y., *La dinámica de los pequeños grupos*. Buenos Aires: Kapelusz B.A., 1971.
- Arrais Jonás, *Se busca un buen pastor*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 13.
- Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2015.
- Asociación Peruana Central Sur de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Cumpliendo la Misión con Esperanza*. Informes del V Congreso. Lima 2013. P. 60. Asociación Peruana Central Este. *Comunión Relacionamiento y Misión*. Del 24 – 25 de noviembre de 2014.
- Ayoub Pérez José Luis, “Enfoque conductista del liderazgo: Revisión del marco teórico a través del análisis del enfoque conductista del liderazgo”, Universidad Autónoma de Madrid, 2009, <http://www.portal.uam.es> (consultado: setiembre, 2014).
- Barbosa Ramírez David, *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Universidad Católica del Norte. Rosario Argentina. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, Año 2013.
- Barbuto, Juan E. Jr. Universidad de Nebraska - Lincoln. 306 AG Pasillo. P.O. Box 830709. jbarbuto@unl.edu. Resumen libre del artículo de Barbudo, al que se le ha añadido algunos comentarios del autor.
- Barna, George. *El poder de la visión*. Deerfield, FL: Editorial Vida, 1995.

- Barrientos, Alberto. *Principios y alternativas del trabajo pastoral*. Bogotá: Editorial Caribe, 1984.
- Bass, Bernard M., “Dos décadas de investigación y desarrollo en Liderazgo Transformacional”, *Revista del Centro de Investigación: Universidad La Salle, México* 7, no. 27 (enero-junio 2007), 27-30. bajo “liderazgo transformacional”, <http://www.redalyc>. (consultado: setiembre, 2015).
- Benavides Coronado Elsa Margarita y Delgado Alonso Lucila, *Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia*. Sociedad de Ergonomistas de México, A.C. Universidad de Guanajuato Memorias del VI Congreso Internacional 26 al 29 de mayo del 2004 de Ergonomía. P 180-190. Extraído en setiembre del 2015 en: EMB Coronado - semac.org.mx
- Bennis, Warren. "Convertirse en líderes de líderes", <http://www.ejecutivodigital> (consultado: mayo, 2001).
- Bennis, Warren y Burt Nanus. "Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz". Colombia: Norma, 1995.
- Bietz Reinhold R. *Jesús el Líder*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1991.
- Borghino, M. "El Nuevo paradigma del Liderazgo". Editorial Grijalbo, México, 1998.
- Bolivar Cris. El arte del liderazgo esencial. Capital Humano, nº 1177. Mayo 2004.
- Bradfor, David L. *Excelencia en la administración*. México: Editorial, 1993.
- Burrill Russell. *Revolución en la iglesia. Secretos para liberar el poder del laicado*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2005.
- Bussenius C. Horst, “Liderazgo: Teorías sobre liderazgo”, <http://www.es.slideshare.net/Laboral/liderazgo-2005> (consultado: agosto, 2015).
- Cavallé Carlos, “Nuevos retos en la formación de directivos”, *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, N° 23 (1999): 97-103.
- Calderón, L. "Liderazgo competitivo". *Revista Economía y Desarrollo* 122, no.2 (1997).
- Campoverde, Aires José. *Visión de líder*. Lima: Gráfica San Pablo, 1993.
- Cancela Gordillo Rocío, et al., *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación Ex post facto*, https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jm (consultado: 15 de junio, 2016).

- Castro Solano, Alejandro. "Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción". (2006). <http://www.digitum.um.es>.
- Castro Solano Alejandro, Nader y Casullo, *Cuestionario de estilos de liderazgo: Protocolo* (CELID, 2004).
- Castro Alejandro y María Lupano. "Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida". *Boletín de Psicología* 85 (2005): 89-109. <http://www.dialnet.unirioja.es>.
- Castro Purizaca Cecilia, *Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura*. Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Práctica educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. 2014. 7
- Cerna, Miguel Ángel. *El poder de los grupos pequeños*. Newbury Park, California: Publicaciones el Camino, 1991.
- Chamorro Arce Miguel Andrés, Jhon Aleander Hernández Daza, Osweimar Hernández Daza, Interpretación desde la perspectiva bíblica del bautismo "en el nombre de Jesús", de la iglesia apostólica a la luz de hechos 2:38 59. Corporación Universitaria Adventista, Facultad de Teología. Medellín Colombia 2012.
- Chaparro Barrera Alida, Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión del equipo directivo de UNITRÓPICO a propósito de las mejoras institucionales. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Educación. Bogotá Colombia, 2012.
- Chávez Isaiu, "Características del liderazgo de Jesús", bajo "liderazgo de Jesús", <http://www.obrerofiel.com> (consultado: setiembre del 2015).
- Choque Fernández Juan, Naturaleza y dimensionalidad de la relación de las variables estilo de liderazgo y desarrollo espiritual en los pastores adventistas en Lima metropolitana. *Revista Apuntes Universitarios*. Volumen V, N° 2, 2015. 198, 210. Extraído el 12 septiembre del 2016 de: <http://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe>
- Coronado, Elsa; Margarita, Benavides. "Liderazgo Conductual y Causas Externas e Internas de Rotación de los Operadores". <http://www.semec.org.mx>
- Cortez Félix, H. El diezmo: su naturaleza y uso a la luz de la Biblia. Andrews University. Digital Commons@Andrews University. 2012. FH Cortez - 2012 - digitalcommons.andrews.edu (Consultado en junio del 2016).
- Covey, Stephen. *El liderazgo centrado en principios*. Buenos Aires: Paidós, 1993.

- _____, *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas* (Barcelona España: Paidós, 2000).
- David Fishman. *El camino del líder*. Lima Peru: Una publicación de la Universidad de ciencias aplicadas (UPC) y el diario EL Comercio. 2000.
- De Pree, Max. *El auténtico liderazgo*. Buenos Aires: VERLAP S.A Producciones Gráficas, 1993.
- De Ville Jar. *Relaciones interpersonales*. Nampa, ID: Pacific Press, 1998.
- Del Valle Silva Fernández Rosanna, “Teorías de Liderazgo”, <http://www.monografias.com> (consultado: 5 de agosto, 2015).
- Del valle Roxana, *Enfoques contemporáneos de liderazgo* (Venezuela: UNEFA, Núcleo Yacubay, 2005), 1-7.
- Dilts Robert. *Liderazgo creativo*. Barcelona: Ediciones Urano, 1996.
- Dodd Briam. *Liderazgo con poder*. Miami, FL: Editorial Patmos, 2005.
- Fishman, David “El camino del líder”, Lima Perú, Una publicación de la Universidad de ciencias aplicadas (UPC) y el diario EL Comercio, enero 2000.
- Fowler, Jhon W. *Adventist Pastoral Ministry*. Ontario, Canadá: Pacific Press Publishing Association, 1990.
- Fuguerola Norberto, Liderazgo transaccional y transformacional. Las dimensiones del liderazgo. Extraído de: <https://articulosbm.files.wordpress.com> (21 de octubre, 2016).
- Funes Maria Eugenia. Ciencias Sociales y Religión/ Ciências Sociais e Religião, Porto Alegre, año 18, n. 24, p. 191-208 jan-jul. 2016. Extraído el 2 de septiembre del 2016 de: seer.ufrgs.br/index.php/CienciasSociaiseReligiao
- García-Guiu López Carlos, Liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencia y defensa. Relación del liderazgo con la identificación grupal, la cohesión de la unidad y la potencia grupal. Universidad Nacioanl de educación a Distancia, Granada, 2014.
- García Mancilla Hugo y Matus Parra Juan, “Estadística descriptiva e inferencial”, Colegio de Bachilleres, <http://www.conevyt.org.mx> (consultado: 14 de junio, 2016).
- García Morales Víctor J., Romerosa Martínez María Mercedes, Lloréns Montes Francisco Javier. Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. *Revista Europea*

de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 16, núm. 4 (2007), Extraído de: www.aedem-virtual.com/articulos, el 8 de octubre 2016.

Gómez Díaz Carlos F., Rodríguez Ortiz Jenny K., “El Liderazgo: Un Enfoque Teórico”, <https://www.researchgate.net> (consultado: setiembre, 2014).

Grajales Guerra tevni, *Como planear una investigación empírica*. Montemorelos: Universidad de Montemorelos, 2008.

Greenleaf, Roberth. K. *Servant Leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press, 1977.

González, Odris; González, Oramis; Ríos, Gherardin; León, Joldry. *Telos Vol. 15, No. 3 (2013) 355 – 371*.

Guerra Dulce, Sansevero Idania, "Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas", *Laurus* 14 (2008): 330-357, [http://www. redalyc.org](http://www.redalyc.org) (consultado: setiembre, 2015).

Hay Luise L. *El poder está dentro de ti*. Colombia: Ediciones Urano, 1991.

Hadaway, K. Kirk. *Church Growth Principles*. Nashville, TN: Broadman. 1991.

Hemphill Ken. *El modelo de Antioquía*. Nashville, TN: Casa Bautista de Publicaciones, 1996.

Hernandez Sampieri Roberto, *Metodología de la investigación*. Mcgraw-Hill interamericana Editores S.A. de CV México DF, 2014. 92

Hersey P. y Blanchard K., *Estilo eficaz de dirigir: liderazgo situacional*. México: Ed. IDH, 1994.

Hybels Bill, *Desending into Greatness*. Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing, 1993.

Horn Siegfried H., *Diccionario bíblico adventista*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1995.

Horst Bussenius C., “Liderazgo: Teorías sobre liderazgo”, [http://www. es.slideshare.net/Laboral/liderazgo-2005](http://www.es.slideshare.net/Laboral/liderazgo-2005) (consultado: agosto, 2014).

Huillca Condori Bertha Judith, *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Universidad Mayor de San Marcos. 2015.

- Huayllara Mamani Julio, “Factores de crecimiento de la Iglesia Adventista en Lima Metropolitana”. *Revista Theologica*, 2015.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día. Asociación General. *Manual de la Iglesia*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana., 2010.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día. Portal oficial de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. <https://www.adventist.org/es/creencias/la-iglesia/el-bautismo>.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Presidencia del Consejo de Ministros del Perú, bajo “Lima tiene 8 millones 69 mil habitantes”, <http://www.inei.gob.pe/prensa> (consultado: diciembre, 2015).
- Jiménez Carranza Claudia Constanza, Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Universidad Católica de Colombia. Bogotá Colombia. Facultad de Psicología, 2014.
- John C. Maxwell. *Desarrolle el líder que hay en usted*. Nashville, TN: Editorial Caribe, 1996.
- Kotter, Jhon p, "Ocho formas de fracasar". <http://www.cuni&asociados> (consultado: 12 setiembre, 2015).
- Kotter, John P. *La verdadera labor del líder*. Bogotá: Editorial Norma, 1999.
- Lashway Larry, “Liderazgo ético (Ethical Leadership)”, [ericdigest.org](http://www.ericdigests.org), bajo “liderazgo ético”, <http://www.ericdigests.org/2003-3/etico.htm> (consultado: setiembre, 2015).
- Lee Beall, James. *El pastor: líder del rebaño*. Barcelona: CLIE, 1988.
- “Liderazgo”. Real Academia Española. Versión electrónica de la 23.^a edición del diccionario de la lengua española.
- Lupano María y Castro Armando, “*Estudios sobre liderazgo: Teorías y evaluación*”, *Psicología cultura y sociedad: Psicodebate* 6 (2008): p.107-122. <http://www.palermo>.
- LL. Hay, LC Tomchin, A Brito. “El poder está dentro de ti”. (1991). http://www.vida plena.net/E...Hay/L_Hay_El_Poder_esta_dentro_de_ti.pdf (consultado: fecha).
- Maxwell John C., *Líder de 360 Grados*. (TN, E.UA. Grupo Nelson. Nashville, 2005), 2.
- Méndez, Gabriel A. Ramírez. "Liderazgo organizacional. Un desafío permanente". *Revista Universidad & Empresa* 15, no. 25 (2013) 5-11. <http://www.revistas.urosario.edu.co> (consultado: fecha de consulta).

- Medina Zuta Patricia, El liderazgo transformacional de los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mendoza Martínez, Ignacio Alejandro, Ortiz Arévalo, María Fernanda, Parker Rosell y Héctor Carlos, “Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional”, *Revista del Centro de Investigación: Universidad La Salle* 7 (2007): 25-41.
- Mendoza Torres Martha Ruth, Ortiz Riaga Carolina. “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto”, *Burns* (1999) 9-13. www.redalyc.org
- Millanao Juan. *Capacitación del obrero voluntario adventista*. Seminario Adventista Latinoamericano de Teología. Lima, Perú.1998.
- Mino Asencio María. Desarrollo Organizacional y Cambio organizacional, bajo “desarrollo cambio organizacional”. Uladech Católica: Sección Nro. 12, <http://files.uladech.edu.pe/docente.pdf> (consultado: mayo, 2016)
- Morales García Víctor Jesús, Romerosa Martínez María Mercedes y Lloréns Montes Francisco Javier, "Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo", *Revista Europea de Dirección y Economía de la empresa* 16, no. 4 (2007): 24-46.
- Morales Tobón, Silvia. "La selección de personal como reflejo de la cultura organizacional." *Revista Poiésis* 4, no. 8 (2013): paginas. <http://www.funlam.edu.co> (consultado: octubre, 2014).
- Moreno, J. A., “Liderazgo situacional”, bajo “situacional”, <http://www.sedisigloxxi.es/spip.php?article191> (consultado: setiembre, 2015).
- Moreno, Omaira Cecilia Martínez, José Gabriel Ruiz Andrade y Ricardo David Álvarez Rodríguez. "Liderazgo en acción: su análisis en las pequeñas y medianas empresas (pymes). Caso de estudio: PYMES de la ciudad de San Sebastián, España." *The Institute for Business and Finance Research* (2007): 230. <http://www.azouk.com> (consultado: fecha de consulta).
- Morris Margie. *Volunteer Ministries: New Strategies for Today's Church*. Lugar: Standard Publishing Co., 1194.
- Murillo Torrecilla, Javier F. “Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido”, *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 4, no. 4e (2006): 11-24, bajo “Una mirada Red 2006”, <http://www.qacontent.edomex.gob.mx> (consultado: setiembre, 2015).

Nichol Francis D., traducción de Victor Ampuero Matta. *Comentario Bíblico Adventista (CBA)* “por mi reinan los reyes” [Pr. 8:15], ed (Buenos Aires argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana), 3: 985.

Nouwen Henry J. *In The Name of Jesus, reflections on Cristian Leadership*. New York: The Crossroad Publishing Company, 1989.

Palomino, Pablo Ruiz. "Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: Revisión de la literatura." *Documentos de Trabajo. Seminario Permanente de Ciencias Sociales* 5 (2009): 1-16. <http://www.dialnet.unirioja.es> (consultado: fecha de consulta).

Pedraja Rejas Liliana y Rodríguez Ponce Emilio, "Estudio comparativo de la influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de empresas privadas e instituciones públicas", *Interciencia* 33, no. 1 (2008): 8-13.

Peralta Silva Yamila Fernanda, "Evolución de las teorías del liderazgo hacia la ‘especie’ transformacional". <http://www.seadpsi.com.ar> (consultado: fecha de consulta).

Peter F. Drucker., *Gerencia para el futuro*. Bogotá: Editorial Norma, 1998.

_____. *El Líder del Futuro*. Buenos Aires: Espasa Calpe, 1996.

Peris Pichastor Rosana, “El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas” (Tesis Doctoral, Universidad Jaime Castellón Valencia España, 1998), p.118-120, <http://www.psicologia.del.deporte.uma.es> (consultado: setiembre, 2014).

Peter Senge. *La danza del cambio*. Bogotá: Editorial Norma, 2000.

Pierson, Roberto H. *Para usted que quiere ser dirigente*. Nampa, ID: Pacific Press Publishing Association, 1998.

Quigley, Joseph. *Visión*. Bogotá: Mc Graw Hill, 1996.

Ramírez Colina Oswaldo E., “Estudio del liderazgo de Gandhi: A través de las características de su personalidad”, bajo “Estudio del liderazgo de Gandhi”, <http://www.tudecides.com.mx> (consultado: agosto, 2014).

Review and Herald, 19 de mayo de 1891.

Review and Herald, 4 de agosto de 1891.

Ribeiro Lair, *Ayúdate*. Barcelona: Ediciones Urano SA., 2000.

Ríos López Cristian Agustín, “Corazón, mente y manos del líder siervo”, bajo “líder siervo”, 16 de enero, 2004, <http://www.paralideres.org> (consultado: marzo 2016).

- Ramos, S., & Moreno, R. *Hacia un nuevo humanismo*. México: Fondo de cultura económica. <http://www.biblioteca.org.ar> (consultado: octubre del 2015).
- Reyes M., “Examen de las teorías de liderazgo y modelo de posicionamiento de liderazgo empresarial”, *Scientific International Journal* 5, no. 3 (septiembre-diciembre 2008): p. 4-25, <http://www.nperci.org> (consultado: setiembre, 2015).
- Riveyro Lair. *Ayúdate, para alcanzar lo que quieras en la vida*. Barcelona: Ediciones Urano SA., 2000.
- Rock, Calvin B. *Church Leadership*. Lugar: Pacific Press Publishing Association, 1990.
- Rode, Daniel. *Métodos de establecer iglesias*. Seminario Latinoamericano de Teología, (SA liderazgo transformacional) sede Perú, 1999.
- _____, ¿Por qué algunas iglesias crecen y otras no? *Davar Logos* 1.1, 13, 2002), 63-72.
- Rodríguez, Ángel Manuel, “Adoración esencial”, Biblical Research Institute General conference of Seventh-day Adventist, <http://www.Adventistbiblicalresearch.org> (consultado el 20 de setiembre del 2015).
- Robbins Stephen, *Comportamiento Organizacional* (Juárez, México: Prentice Hall, 1996), 313.
- Rost, J. *Leadership for the Twenty-first Century*. New York: Praeger, 1991.
- Ruiz, P.; Ruiz, C. y Martínez, R. (s/f). La Ética y su papel en la comprensión del liderazgo. Universidad de Castilla – La Mancha. España. Recuperado en setiembre del 2014 desde: dialnet.unirioja.es
- Ruiz Palomino Pablo, “Últimas tendencias en el estudio del liderazgo: Revisión de la literatura, departamento de administración de empresas, área de organización de empresas”, Universidad de Castilla La Mancha, Trabajo N.: 1887-3464, <http://www.uclm.es/CU/csociales/Documentos> (consultado: setiembre, 2014).
- Santa Bárbara, Sánchez Emilio y Rodríguez Fernández Andrés, "40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión", *Revista latinoamericana de psicología* 42, no. 1 (2010), 29-39.
- Sanders, *Liderazgo espiritual*, 25.
- Salazar, M., “El liderazgo transformacional ¿Modelo para organizaciones educativas que aprenden?”, *Unirevista* 1, no. 3 (2006), Universidad de Viña del Mar, Chile, bajo “liderazgo transformacional”, <http://www.alaic.net> (consultado: marzo, 2016).

- Schwartz, Cristian. *Las ocho características básicas de una iglesia saludable*. Terrassa, Barcelona: Editorial CLIE, 1996.
- Senge, A. *Calidad y Liderazgo*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 1992.
- Senge, P. *La quinta disciplina*. Barcelona: Ediciones Granica, 1998.
- Serraf Guy, Efectos de los estilos de conducción sobre los grupos de trabajo según la experiencia de Lewin, Lippitt y White, Dinámica de los grupos pequeños, Kapelusz, B.A. En la concepción del liderazgo en Kurt Lewin. (1971)
- Silva Peralta Yamila Fernanda, “Aplicación del MLQ a formadores de RRHH: Un estudio descriptivo”, *Cuadernos de Estudios Empresariales* 20 (2010): 127-144.
- Stogdill Ralph M. *Teorías e investigación del Liderazgo*. Madrid: Editorial Edansa 1999.
- Swindoll, Charles. *Desafío a servir*. Puerto Rico: Editorial Betania, 1983.
- The Greenleaf Centre for Servant-Leadership UK (2005). Carol Smith Info 640 – mgmt. of info. Orgs. p.4. <http://www.greenleaf.org.uk/whatissl.html> (consultado: agosto, 2015). Ver también Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership* (New York: Paulist Press, 1977).
- Tutsch Cindy, *El líder y el liderazgo según Elena G. de White*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana Adventista, 2009.
- Unión Peruana del norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Web oficial: <http://mpn.adventistas.org/>
- Universidad de Santo Tomas, Colombia, Modelo de cambio planeado. Modelo de kurt Lewin, bajo “modelo de cambio”. soda.ustadistancia.edu.co
- Vázquez Cerquera Víctor. “Clima familiar y su relación con el impulso de los lineamientos estratégicos que dan los líderes de las iglesias adventistas en la ciudad de Tarapoto, 2014”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión Lima Perú, 2014.
- Wagner Peter, *Su iglesia puede crecer*. California: Ventura, Regal. 1984.
- _____. *Plantando iglesias para una mayor cosecha*. Miami, FL: Editorial Unilit, 1997.
- Werther Willam B, Davis K, Gómez J. M. y Mendoza A. N. Administración de personal y recursos humanos. (1995). <http://www.researchgate.net> (consultado: octubre, 2014).
- Whithe Elena de, *Conflicto y valor*. Ellen G. White Estate, Inc. 2012 mail@whiteestate.org (consultado en junio del 2016), 1971.

- _____. *Conflicto y valor*. Ellen G. White Estate, Inc. 2012 mail@whiteestate.org (consultado en junio del 2016), 1971 p. 243.
- _____. *Alza tus ojos*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1982.
- _____. *Maranatha: El fin del tiempo de prueba*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1976.
- _____. *Conflicto de los siglos*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1993.
- _____. *Mensajes Selectos I*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1996.
- _____. *Testimonios acerca de conducta Sexual, adulterio y divorcio*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1993.
- _____. *Mente, Carácter y Personalidad I*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.
- _____. *Testimonio para la iglesia*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003.
- _____. *Consejos sobre mayordomía cristiana*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1970.
- Wilkes, C. Gene. *O Ultimo Degrau da Liderança*. São Paulo, Editora Mundo Cristiano. 1998.
- Vargas Mynor. “Las tres P del liderazgo de Jesús. Apuntes Pastorales, Desarrollo Cristiano Internacional. Un Fragmento de Esperanza” <http://www.ministros.org> (consultado: mayo, 20016).
- Veloso Mario, *Conversando con Dios*. California: Pacific Press Publishing Association, 1998.
- Zalesnik Abraham. *Directivos y líderes ¿Son diferentes?* Barcelona: Ediciones Deusto, 1999.
- Zayas Agüero Pedro Manuel y Cabrera Ferreiro Niurka. “Enfoques teóricos en el estudio de la dirección y el liderazgo, su evolución, ETECSA. Contribuciones a la Economía”. Universidad de Holguín, Cuba. 2010.