

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE TEOLOGÍA

Escuela Profesional de Teología



RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRIGENTES Y EL COMPROMISO CRISTIANO EN FELIGRESES ADVENTISTAS DE CHEPÉN, PERÚ, 2018

Por:

Carlos Daniel Abanto Ramírez

Asesor:

Dr. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Lima, mayo de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS


Rubén Fidolino Jaimes Zubieta, de la Facultad de Teología, Escuela Profesional de Teología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "Relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018" constituye la memoria que presenta el (la) Bachiller Carlos Daniel Abanto Ramírez para aspirar al título de Profesional de Teología, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, el 15 de agosto del año 2019.



Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018

TESIS

Presentada para optar el título profesional de
Licenciado en Teología

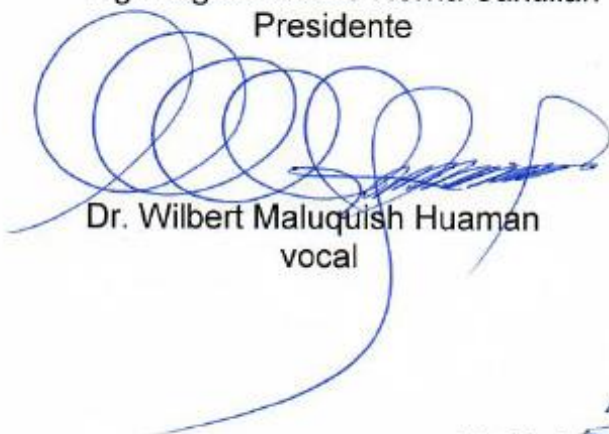
JURADO CALIFICADOR



Mg. Edgard Adolfo Horna Santillan
Presidente



Mg. Álvaro Fernando Rodríguez Luque
Secretario



Dr. Wilbert Maluquish Huaman
vocal



Mg. Juan Carlos Torrealva Callirgos
vocal



Dr. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta
Asesor

Lima, 09 de julio de 2019

DEDICATORIA

A mi Dios, mi guía supremo y ayudador en quien encuentro la fuente de toda sabiduría.

A Carlos y Paula, mis queridos y abnegados padres.

A Ana Paula y David, mis amados hermanitos quienes me inspiran a seguir adelante.

A todos mis familiares que, de alguna manera, me impulsaron a culminar mis estudios universitarios.

AGRADECIMIENTOS

Al Dios eterno, quien es mi amparo y fortaleza, pues por su gracia e infinita misericordia y poder soy lo que soy ahora. Existo solo por su divina providencia y tengo en claro sus planes para mí; por ello sigo a la meta de terminar con éxito este trabajo de investigación.

A mis queridos padres y hermanos; a mi tío Juan, quien me ayudó a solventar los gastos de mis estudios académicos; a mis hermanos en Cristo, quienes me animaron y oraron por mí para que culminara con éxito la carrera de Teología.

A mi asesor, el Dr. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta, por su apoyo, tutoría y enseñanza a lo largo de esta ardua labor en las aulas, así como durante el proceso de elaboración de mi tesis.

A mis dictaminadores, el Dr. Wilmer Maluquish y el Mg. Juan Carlos Torrealva por sus oportunas observaciones y recomendaciones y el tiempo que se dieron para revisar la presente investigación a pesar de tener sus agendas bastante recargadas.

A mis compañeros de promoción y docentes en general por su apoyo, comprensión, orientación y ánimo para no darme por vencido.

A la Facultad de Teología y la Universidad Peruana Unión, por acogerme en sus magníficos ambientes, brindándome seguridad y disfrute a lo largo de mi formación académica.

Resumen

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que pretende comprometer a sus liderados con el logro de los objetivos de la investigación a través de cuatro acciones: motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y atención personalizada. Por otro lado, el compromiso cristiano es el accionar del creyente a estar involucrado en cuatro actividades que lo ayudarán en su crecimiento espiritual: vida devocional, asistencia a los cultos regulares, compromiso con el trabajo y fidelidad en diezmos y ofrendas. En el ámbito empresarial. Respecto al liderazgo transformacional se han realizado diferentes estudios en el campo de la administración empresarial, el área docente, en la esfera de las instituciones de salud, y en diversas otras áreas que impliquen una organización. Dichas investigaciones señalan que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, clima organizacional o desempeño laboral. El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018. Es un estudio de diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. Se encontró un nivel medio de liderazgo transformacional (48,7%) y un nivel alto de compromiso cristiano (71,7%). El resultado de la correlación entre las variables de estudio fue $p=0,349$. Se concluye diciendo que existe un nivel de relación bajo entre el liderazgo transformacional y el compromiso cristiano. Dicha correlación baja indica que pueden existir otras variables que tengan un mayor impacto en el compromiso cristiano, por lo que se recomienda seguir profundizando en estudios como este.

Abstract

Transformational leadership is a style of leadership that aims to engage its led with the achievement of the objectives of the organization through four actions: inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation and personalized attention. On the other hand, Christian commitment is the action of the believer to be involved in four activities that will help him in their spiritual growth: devotional life, attendance at regular services, commitment to missionary work and fidelity in tithes and offerings. Regarding the transformational leadership, different studies have been carried out in the fields of business administration, the teaching area, in the sphere of health institutions, and in various other areas that imply an organization. These investigations indicate that there is a significant relationship between transformational leadership and organizational commitment, organizational climate, etc. The objective of this research is to determine the level of relationship that exists between the transformational leadership of leaders and Christian commitment in Adventist parishioners of Chepén, Peru, 2018. It is a non-experimental design study, correlational and cutting type. cross. An average level of transformational leadership was found (48.7%) and a high level of Christian commitment (71.7%). The result of the correlation between the study variables was $p = 0.349$. It concludes by saying that there is a low level of relationship between transformational leadership and Christian commitment. This low correlation indicates that there may be other variables that have a greater impact on Christian commitment, so it is recommended to continue deepening in studies like these.

Palabras clave: liderazgo transformacional, compromiso cristiano, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
CAPÍTULO	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	122
Descripción de la realidad problemática	12
Antecedentes de la investigación	14
Formulación del problema	17
Problema general	17
Problemas específicos.....	17
Objetivos de la investigación	18
Objetivo general	18
Objetivos específicos	18
Hipótesis de la investigación.....	19
Hipótesis general	19
Hipótesis específicas.....	19
Justificación.....	20
Viabilidad.....	20
Delimitaciones.....	21
Limitaciones.....	21
Presuposiciones.....	21
Organización de la investigación	22
2. MARCO TEÓRICO.....	23
El compromiso cristiano	23
El compromiso cristiano en el Antiguo Testamento	23
El compromiso cristiano en el Nuevo testamento	26
El compromiso cristiano según Elena G. de White.....	27
Liderazgo transformacional	29
Jesús y el liderazgo transformacional.....	29
Liderazgo transformacional en el Antiguo Testamento	30
Liderazgo transformacional en el Nuevo Testamento.....	34
Liderazgo transformacional según Elena G. de White.....	36
Fundamento teórico del compromiso cristiano.....	37
Dimensiones del compromiso cristiano	41
Vida devocional.....	41
Asistencia a los cultos regulares de la iglesia.....	42
Compromiso misionero	43

	Fidelidad en los diezmos y ofrendas.....	43
	Fundamento teórico del liderazgo transformacional.....	43
	Dimensiones del liderazgo transformacional.....	44
	Influencia idealizada.....	44
	Motivación inspiracional.....	46
	Estimulación intelectual.....	47
	Consideración individualizada.....	48
3.	METODOLOGÍA.....	51
	Tipo y diseño de investigación.....	51
	Población y muestra.....	51
	Criterios de inclusión.....	52
	Criterios de exclusión.....	52
	Consideraciones éticas.....	52
	Definición de variables.....	53
	Variable independiente.....	53
	Variable dependiente.....	53
	Confiabilidad.....	53
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	54
	Datos generales.....	54
	Liderazgo transformacional.....	56
	Correlacionales del liderazgo transformacional.....	57
	Compromiso cristiano.....	58
	Correlacionales del compromiso cristiano.....	59
	Correlación entre variables.....	60
	Discusión de los resultados.....	63
	Resultados de prueba de hipótesis.....	66
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
	Conclusiones generales.....	67
	Conclusiones específicas.....	68
	Recomendaciones.....	70
	BIBLIOGRAFÍA.....	72
	LISTA DE TABLAS.....	81
	ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edades generales.....	54
Tabla 2. Frecuencia de desempeño de un cargo.	55
Tabla 3. Frecuencia de años de bautismo.	55
Tabla 4. Frecuencia según sexo.	55
Tabla 5. Frecuencia de conocimiento y práctica de dones.....	56
Tabla 6. Niveles de liderazgo transformacional	56
Tabla 7. Relación entre el liderazgo transformacional y la variable Sexo.....	57
Tabla 8. Relación entre el liderazgo transformacional y los años de bautismo.	57
Tabla 9. Relación entre liderazgo transformacional y el cargo.	58
Tabla 10. Niveles de compromiso cristiano.....	58
Tabla 11. Relación entre el compromiso cristiano y el sexo.	59
Tabla 12. Relación entre el compromiso cristiano y los años de bautismo.	59
Tabla 13. Relación entre el compromiso cristiano y el cargo.....	60
Tabla 14. Correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso cristiano.	60

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables.....	81
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	82
Anexo 3. Matriz instrumental.....	84
Anexo 4. Cuestionario de liderazgo transformacional.....	85
Anexo 5. Cuestionario de compromiso cristiano.....	86
Anexo 6. Validación de instrumentos (juicio de expertos).....	86

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la realidad problemática

Soncco¹ define el compromiso cristiano como el accionar de cada creyente a estar involucrado en las actividades que lo ayudarán en su crecimiento espiritual: vida devocional, asistencia a los cultos de la iglesia, compromiso con el trabajo misionero y fidelidad en diezmos y ofrendas.

Sin embargo, e el mundo el compromiso cristiano se encuentra minoritariamente presente en los creyentes. Así lo señala LifeWay Research en un estudio realizado en Estados Unidos dónde demostró que el 22% estudia la Biblia sistemáticamente². Asimismo, en la Iglesia Adventista de Sudamérica se nota una minoría en cuanto a compromiso misionero debido a que en el año 2015³ hubo 244 431 bautismos; mientras que en el año 2016⁴ fueron 244 146. En Lima hay una baja asistencia a los cultos de la

¹ Héctor Raúl Soncco Cruz, “Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista San José, Callao b, Lima” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2015), 45.

² Bob Smietana, Americans Are Found of the Bible, Don't Actually Read It, Life Way Research, April 2017. <https://lifewayresearch.com/2017/04/25/lifeway-research-americans-are-fond-of-the-bible-dont-actually-read-it/> (consultado el 08 de junio del 2018).

³ Seventh Day Adventist Church, Anual Statistical Report 2016, 22. <http://documents.adventistarchives.org/Statistics/ASR/ASR2016.pdf> (consultado el 08 de junio del 2018).

⁴ Seventh Day Adventist Church, Anual Statistical Report 2017, 22. <http://documents.adventistarchives.org/Statistics/ASR/ASR2017.pdf> (consultado el 08 de junio del 2018).

iglesia, un estudio señaló que solo el 29% asiste a los cultos semanalmente⁵. En la Iglesia Adventista en Chepén el compromiso cristiano está en descenso.

Según Vitrano,⁶ el compromiso cristiano es el reflejo externo del amor que el creyente tiene hacia su Dios. El problema aquí es que el compromiso cristiano está en descenso, esto puede significar que hay poco amor en los creyentes hacia Dios.

Fernández⁷ señala cuatro determinantes para el compromiso organizacional (cristiano, en la organización de la Iglesia Adventista): liderazgo, clima organizacional, estructura y autonomía. Nos concentraremos en el primero pues según la Iglesia Adventista en Sudamérica es un tema importante para investigar⁸; y en particular el liderazgo transformacional, pues según Evangelista,⁹ guarda relación con el compromiso.

El compromiso cristiano es importante pues según Elena G. de White, la lectura de la Biblia provee un estado mental sano¹⁰. Stiles,¹¹ dice que el trabajo misionero reporta

⁵ Estado de opinión pública sobre la religión en Lima, Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú, febrero del 2010. http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/15848/IOP_0310_01_R_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 10 de junio del 2019).

⁶ Steven P. Vitrano, “Compromiso cristiano”, *Ministry*, abril 2008, 14-15.

⁷ Ángela Fernández Arrans, “Clima organizacional” (Tesis de grado, Universidad de Valladolid, 2017) 42. <https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf> (consultado el 11 de junio del 2019).

⁸ Edgar Luz et al. *Identificación de las necesidades importantes de los diferentes departamentos de la IASD de la DSA, posibles de ser investigados* (Brasilia, 2012), 15.

⁹ Silvia Evangelista Leiva, “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018” (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, 2018), 96. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22801/Evangelista_LSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 11 de junio del 2019).

¹⁰ Elena G. de White, *Consejos para la iglesia* (Argentina: ACES, 2007), 304.

¹¹ Mak Stiles, *La evangelización* (Estados Unidos: 9 Marks, 2014), 142. <http://tt1ygmtors29quzv13ynnwx9.wpengine.netdna-cdn.com/wp->

un entendimiento más pleno de las Escrituras. Sin embargo, como están en descenso, las obtenciones de dichos beneficios se ven perjudicados. Por ello, la pregunta de investigación es ¿cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018?

Antecedentes de la investigación

Con relación al liderazgo transformacional, Rubén Jaimes,¹² en su trabajo de investigación titulado “liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la iglesia en Lima, año 2016” concluyó que existe correlación significativa entre la práctica del liderazgo transformacional y el crecimiento cuantitativo en número de bautismos y en cantidad de diezmos

Leroy Chanducas,¹³ en su tesis titulada “liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, 2014”, tuvo el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, 2014. El resultado fue que existe una correlación significativa entre las variables de estudio.

content/uploads/2015/10/La-evangelizacion-web.pdf (consultado el 11 de junio del 2019).

¹² Rubén Jaimes Zubieta, “*Liderazgo pastoral 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 de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016), 115.

¹³Leroy Agustín Chanducas Zárate, “*Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la asociación educativa adventista Nor oriental, 2014*” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, 2014).

Odris Gonzáles, ¹⁴ en su investigación titulada “Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios” concluyó que la presencia de las características del liderazgo transformacional en la labor diaria del docente universitario, permitirá mejorar su propio desempeño laboral y por ende mejorar la calidad de enseñanza y aprendizaje.

Lizeth Sepúlveda, ¹⁵ en su tesis titulada “caracterizar las variables del liderazgo transformacional que perciben los seguidores de las organizaciones no gubernamentales ONG” concluyó que el liderazgo transformacional trasciende cuando los seguidores se desarrollan, y es capaz de lograr en sus seguidores que pasen los objetivos individuales para el logro de un objetivo común.

En relación con el compromiso cristiano, Felipe Esteban, ¹⁶ en su tesis titulada “cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad peruana unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013”, concluye que el nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UpeU depende de las subvariables del compromiso cristiano.

Por su parte, Luis Hope, ¹⁷ su investigación titulada “The Role of Christian Commitment in Predicting Drug Use amongst Church Affiliated Young People”

¹⁴ Odris Gonzales et. al., “Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios”, *Telos* 15, núm. 3 (2013). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005> (consultado el 23 de junio del 2019).

¹⁵ Lizeth Yuliana Sepúlveda Atehortúa, “Caracterizar las variables del liderazgo transformacional que perciben los seguidores de las organizaciones no gubernamentales ONG” (Tesis de maestría, Universidad nacional de Colombia, 2009). <http://bdigital.unal.edu.co/2371/1/43206090.2009.pdf> (consultado el 23 de junio del 2019).

¹⁶ Felipe Reynaldo Esteban Silva, “cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad peruana unión de la ciudad de lima, Perú, 2013” (Tesis Doctoral, Universidad Peruana Unión, Lima, 2014).

¹⁷ Luis C. Hope y Christopher C.H. Cook, “The Role of Christian Commitment in

determinó que el compromiso cristiano puede predecir con éxito si los jóvenes afiliados a la iglesia tienen más probabilidades de haber fumado, bebido alcohol o consumido drogas, con el acuerdo con estas declaraciones generalmente asociadas con una menor probabilidad de haber participado en cada comportamiento.

Sobre el compromiso cristiano, Martín Saldaña,¹⁸ en su investigación titulada “relación entre la cultura organizacional y compromiso cristiano en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto periodo 2013”. La conclusión fue que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso cristiano en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto 2013.

En su oportunidad Raúl Soncco,¹⁹ escribiendo sobre compromiso cristiano en su tesis titulada “Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros de Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista ‘San José’, Callao ‘b’, Lima, 2012” concluyó que la correlación entre las variables lectura de los libros de Elena G de White y el compromiso espiritual de los miembros de la Iglesia San José, Callao “B” es positiva media, próxima a alta.

Predicting Drug Use amongst Church Affiliated Young People.” *Mental Health, Religion & Culture* 4, no. 2 (November 2001): 109–17. doi:10.1080/13674670110048336 (consultado el 23 de junio del 2019).

¹⁸Martín Justo Roberto Saldaña Dávila, “*Relación entre la cultura organizacional y compromiso cristiano en los trabajadores de la universidad peruana unión filial Tarapoto periodo 2013*” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, 2013). En Repositorio de tesis Universidad Peruana Unión, http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/876/Martin_Tesis_Maestria_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 19 de Julio del 2018).

¹⁹ Héctor Raúl Soncco Cruz, “*Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros de Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista “san José”, Callao “B”, Lima, 2012*” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Ñaña, Lima, 2015).

Respecto al liderazgo transformacional se han realizado diferentes estudios en el campo de la administración empresarial, el área docente, en la esfera de las instituciones de salud, y en diversas otras áreas que impliquen una organización y que, de alguna manera requieran de líderes para llevar adelante la misma. En la presente investigación se pretende indagar en este tema dentro de la esfera religiosa, específicamente dentro de la Iglesia Adventista, la cual por tener un sistema de gobierno organizacional representativo²⁰ da lugar a los líderes entre sus filas.

Por otro lado, el compromiso cristiano en el Perú es un tema de interés académico medio y alto para ser instigado.²¹ Por ello se pretende hallar el nivel de relación que el liderazgo transformacional tiene en el compromiso cristiano.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en los feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación inspiracional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018?
2. ¿Cuál es el nivel de relación entre la influencia idealizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018?

²⁰ Asociación Ministerial de la División Sudamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Guía para ministros adventistas del séptimo día* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1995), 45-47.

²¹ Análisis realizado por google trends.
<https://trends.google.es/trends/explore?date=today%205-y&q=compromiso%20cristiano>
(consultado el 07 de junio del 2018).

3. ¿Cuál es el nivel de relación entre la estimulación intelectual y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018?
4. ¿Cuál es el nivel de relación entre la consideración individualizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018.

Objetivos específicos

1. Mostrar el nivel de relación que existe entre la motivación inspiracional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018.
2. Señalar el nivel de relación que existe entre la influencia idealizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018.
3. Descubrir el nivel de relación que existe entre la estimulación intelectual de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018.
4. Determinar el nivel de relación que existe entre la consideración individualizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018.

Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre la motivación inspiracional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018

H2: Existe relación entre la influencia idealizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la influencia idealizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018

H3: Existe relación entre la estimulación intelectual de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018.

Ho: No existe relación entre la estimulación intelectual de los dirigentes y el compromiso cristiano en los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.

H4: Existe relación entre la consideración individualizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.

Ho: No existe relación entre la consideración individualizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.

Justificación

En relación al aporte teórico, la presente investigación se usará para mejorar el compromiso cristiano de los feligreses a través de la influencia de líderes transformacionales.

Respecto al aporte metodológico, los resultados de esta investigación permitirán determinar el nivel de la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en los feligreses adventistas de Chepén.

En relación al impacto social, los resultados y conclusiones a las que se llegue en esta investigación podrán ser usados a fin de implementar maneras, técnicas y/o despertar la motivación interior para hacer cosas realmente grandes para Dios.

Referente a las razones prácticas, las conclusiones de la investigación permitirán al lector conocer el nivel de la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en los feligreses adventistas de Chepén. Además, determinará qué aspectos del liderazgo eclesiástico se pueden mejorar para un mayor compromiso cristiano de los feligreses.

Viabilidad

La investigación se considera viable. Se contó con el apoyo del pastor distrital, así como también de los ancianos y dirigentes de las iglesias adventistas de Chepén. Asimismo, con los recursos financieros, de tiempo y logísticos, necesarios.

Delimitaciones

La investigación se delimita a estudiar el nivel de relación entre las variables de estudio y no pretende explicar el porqué del fenómeno que se ha hallado. Se considerará como parte de la muestra a aquellos miembros que estén presentes en el momento de aplicarse los instrumentos.

Limitaciones

Un factor limitante para la investigación es el prejuicio de los miembros de iglesia para responder cuestionarios referentes a sus dirigentes y en especial a su propia condición de vida cristiana. Por otro lado, se encuestará solo a las iglesias principales del distrito de Chepén.

Presuposiciones

desde su cosmovisión el investigador tiene las siguientes presuposiciones:

Ejerce fe en Dios como el líder máximo de la iglesia y bajo cuya orden se organiza en principios divinos. Siguiendo el ejemplo de Moisés que “escogió de entre los ancianos de las tribus un consejo de setenta hombres para que lo asistiera en la administración de los asuntos generales de la nación”, así decimos que el liderazgo es de orden divina.²²

Cree que la Biblia es una regla de fe y práctica. Por ello en el desarrollo de la investigación se utilizará citas bíblicas. Teniendo como premisa el que: “las Sagradas Escrituras, que abarcan el Antiguo y el Nuevo Testamento, constituyen la Palabra de Dios escrita, transmitida por inspiración divina mediante santos hombres de Dios que hablaron y escribieron impulsados por el Espíritu Santo”.²³

²²Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Manual de iglesia* (EE. UU: Asociación editorial Interamericana, 1984), 20.

²³Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventista del Séptimo Día, *Creencias de los adventistas del séptimo día: una exposición bíblica de las doctrinas fundamentales de la iglesia adventista del séptimo día* (Argentina: Asociación Casa

Cree en Elena G. de White como la mensajera del Señor y en el don de profecía concedido a ella, por lo mismo considera a sus escritos como la luz menor que guía a sus lectores a la Palabra de Dios la Biblia. De ese modo y tiene en cuenta que “sus escritos son una permanente y autorizada fuente de verdad que proporciona consuelo, dirección, instrucción y corrección a la iglesia”,²⁴ se citarán algunos de sus escritos dentro de la presente investigación.

Organización de la investigación

La investigación está dividida en cinco capítulos. En el primer capítulo se encuentra la descripción de la situación problemática, la formulación del problema, los objetivos, las Hipótesis, la justificación de la investigación, las limitaciones y delimitaciones. En el segundo capítulo, se desarrollará el marco teórico de la investigación, que incluye el marco teórico de liderazgo transformacional y el fundamento teológico del liderazgo transformacional, primero en la vida de Jesús, luego en el Antiguo Testamento, en el Nuevo Testamento y en el pensamiento adventista; y de la misma manera con el compromiso cristiano.

En el tercer capítulo, se muestra la metodología utilizada: tipo y diseño de investigación, población y muestra, la operacionalización de las variables, la validación de instrumentos, la recolección de la información y la tabulación y análisis de los datos. En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos según los objetivos planteados. Finalmente, en el quinto capítulo, se exponen las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Editora Sudamericana, 2007), 11.

²⁴Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventista del Séptimo Día, *Creencias de los adventistas del séptimo día: una exposición bíblica de las doctrinas fundamentales de la iglesia adventista del séptimo día* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 246.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

El compromiso cristiano

El compromiso cristiano en el Antiguo Testamento

El compromiso cristiano se puede dividir en cuatro dimensiones: vida devocional, asistencia a los cultos de la iglesia, compromiso cristiano y fidelidad en diezmos y ofrendas. En base a Estas desarrollaremos el conocimiento del compromiso cristiano en el marco bíblico del Antiguo Testamento.

La vida devocional estuvo presente en el Antiguo Testamento. Se tiene algunos textos bíblicos que nos hablan de mantener una comunión permanente con Dios. Podemos citar entre ellos: “Este libro de la ley no se apartará de tu boca, sino que meditarás en él día y noche, para que cuides de hacer conforme a todo lo que en él está escrito. Porque entonces harás prosperar tu camino, y entonces todo te saldrá bien” (Jos. 1:8).

Con relación a la vida devocional, Thomas Nelson²⁵ señala que esta tiene que ver con el relacionamiento del cristiano con Dios a través del estudio diario de su Palabra y la oración. En este sentido cabe recalcar el siguiente texto bíblico: “Mas buscad primeramente el reino de Dios y su justicia, y todas estas cosas os serán añadidas” (Mt. 6:33). Con relación a esto, Richard Lawrence²⁶ señala que la Biblia es nuestra guía para

²⁵Thomas Nelson, *Biblia Del Diario Vivir* (Nashville: Editorial Caribe, 1997), 1967. <https://luzparalasnacionesinternacional.files.wordpress.com/2010/06/biblia-diario-vivir.pdf> (consultado el 22 de julio del 2018).

²⁶Richard Lawrence, *The bible reader's companion* (EE. UU: Sociedad bíblica

andar y vivir conforme a la voluntad de Dios. Concluimos que la vida devocional es la comunión diaria con Dios a través de los hábitos espirituales de la oración y el estudio de la Biblia.

Añadiendo a lo dicho por Nelson, Alfred Küen²⁷ y Roberto Jamieson²⁸ concuerdan en señalar como parte de la vida devocional al culto familiar como un momento en el cual los miembros del hogar entran en comunión con Dios.

También se puede observar a un personaje que mantuvo una vida de comunión permanente con Dios: Enoc. La intensidad de su vida devocional se plasma en el siguiente versículo: “Y Enoc anduvo con Dios, y desapareció porque Dios se lo llevó” (Gn. 5:24). En relación con esto, White comenta: “Mediante la oración y la comunión con Dios Enoc pudo escapar de la corrupción que hay en el mundo a causa de la concupiscencia”.²⁹ En tal sentido se afirma que la vida devocional es la comunión diaria con Dios a través de los hábitos espirituales de la oración y el estudio de la Biblia (de forma personal) y con la familia (en el clima del hogar).

En relación a la asistencia a los cultos, en el Antiguo Testamento encontramos una orden de parte de Dios para Israel sobre reunirse en el tabernáculo: “Hazte dos trompetas de plata...Y te servirán para convocar a la congregación y para *dar la orden de* poner en marcha los campamentos. Cuando se toquen las dos, toda la congregación se reunirá junto a ti a la puerta de la tienda de reunión (Nm. 10:2,3). Respecto a esto, Daniel Carro³⁰ y

Internacional, 1985), 376.

²⁷ Alfred Küen, *El culto en la Biblia y en la historia* (España: Clie, 1994), 106-107.

²⁸ Roberto Jamieson, *Comentario exegético y explicativo de la Biblia: el antiguo testamento I* (EE. EE. UU: Casa bautista de publicaciones, 1970), 160.

²⁹ Elena G. De White, *En lugares celestiales* (Argentina: ACES, 1968), 72.

³⁰ Daniel Carro, *Levítico, Números y Deuteronomio, Comentario bíblico Mundo Hispano III* (EE. UU: Mundo hispano, 1998), 193.

Charles Pfeiffer³¹ destacan el llamado a congregarse para la adoración en el pueblo de Israel a través del toque de trompetas.

Otro texto muestra una orden directa de Dios a Moisés para reunir al pueblo a fin de reunirlos en los momentos de adoración congregacional: “Congrega al pueblo, hombres, mujeres y niños, y al forastero que está en tu ciudad, para que escuchen, aprendan a temer al Señor tu Dios, y cuiden de observar todas las palabras de esta ley” (Dt. 31:11, 12). Raymond Brown³² comenta el texto mencionando el contexto de la sucesión del liderazgo de Moisés a Josué. Siendo así, estos textos formarían parte de las palabras expresadas por Moisés (líder entrado en años) a Josué (líder novel) en ocasión de la sucesión de cargo. De esta manera, basándonos en lo establecido anteriormente diríamos que la congregación del pueblo para la adoración se dio de generación en generación.

Por otro lado, con relación al compromiso misionero, en el Antiguo Testamento podemos encontrar un personaje comprometido con la misión: Jonás, encargado de predicar en Nínive. William Barclay³³ comenta que el libro de Jonás “es el libro misionero por excelencia”.

En relación a la fidelidad en los diezmos y las ofrendas, Joel Iparraguirre³⁴ menciona que este es el acto de devolver a Dios lo que le corresponde. Por lo tanto, es

³¹ Charles F. Pfeiffer, *Comentario bíblico Moody* (EE. UU: Casa Bautista de Publicaciones, 1992), 132.

³² Raymond Brown, *Comentarios del Antiguo Testamento: Deuteronomio*, (España: Publicaciones Andamio, 1993), 328.

³³ William Barclay, *Introducción a la Biblia* (México: Casa unida de publicaciones, 1987), 42. <https://teologiarelevante.files.wordpress.com/2012/09/00-william-barclay-introduccion-a-la-biblia.pdf> (consultado el 6 de junio del 2018).

³⁴ David Asmat & Joel Iparraguirre, “‘Traed los diezmos al alfolí’: Entendiendo Malaquías 3:10”, *Revista Berit Olam* 12, no. 2, 51-53. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r_berit/article/view/784/pdf_2 (consultado el 6 de

parte del compromiso cristiano. En tal sentido, el compromiso misionero implica el cumplimiento de la misión que se nos ha sido encomendada como hijos de Dios: “Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo” (Mat. 28:19, 20). Este mensaje de salvación está implícito en la promesa hecha a Abraham: “Bendeciré a los que te bendijeron, y a los " que te maldijeron maldeciré; y serán benditas en ti todas las familias de la tierra” (Gén. 12:3).

El compromiso cristiano en el Nuevo testamento

De la misma manera, en esta sección exploraremos algunos textos bíblicos del Nuevo Testamento referentes al compromiso misionero en sus cuatro dimensiones: vida devocional, asistencia a los cultos, compromiso misionero y fidelidad en diezmos y ofrendas.

Con relación a la vida devocional, el apóstol Pablo expresa: “Así que, hermanos, os ruego por las misericordias de Dios, que presentéis vuestros cuerpos en sacrificio vivo, santo, agradable a Dios, que es vuestro culto racional” (Ro. 12:1); “Y os encargábamos que anduviéseris como es digno de Dios, que os llamó a su reino y gloria” (1 Ts. 2:12). Con relación a esto, Hendriksen³⁵ menciona que Pablo habla de una consagración total de espíritu, alma y cuerpo.

En relación a la asistencia a los cultos Pablo aconseja: “No dejando de congregarnos, como algunos tienen por costumbre, sino exhortándonos; y tanto más, cuanto veis que aquel día se acerca” (Heb 10:25).

junio del 2018).

³⁵ William Hendriksen, *Comentario al Nuevo Testamento: Romanos* (EE. UU: Desafío, 2003), 281. <http://icelarioja.com.ar/libros/comentario/kistemaker/Romanos.pdf> (consultado el 6 de junio del 2018).

Respecto al compromiso misionero, en el Nuevo Testamento encontramos la gran comisión y la obra de los discípulos y la iglesia cristiana en sus inicios: “Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo” (Mt. 28:19, 20).

Con respecto a la fidelidad en los diezmos y ofrendas, el Nuevo testamento menciona algunas alusiones del Antiguo. Por ejemplo: “Cual asimismo dio Abraham los diezmos de todo, primeramente, él se interpreta Rey de justicia; y luego también Rey de Salem, que es, Rey de paz” (Heb 7:2). Se destaca la actitud de una viuda: “Porque todos aquéllos echaron para las ofrendas de Dios de lo que les sobra; más esta, de su pobreza echó todo el sustento que tenía” (Lc 21:4)

Estas breves menciones de la Biblia sobre el compromiso cristiano en todas sus dimensiones, son la muestra fehaciente que Dios considera la importancia de esta en la vida de cada discípulo suyo en estos tiempos.

El compromiso cristiano según Elena G. de White

En los escritos de Elena G. de White, así como en la Biblia, podemos encontrar un énfasis en cuanto al compromiso que todo creyente debe cultivar para con su Dios. Al hablar de él se puede dividir en cuatro dimensiones: vida devocional, que incluye culto personal y culto familiar; asistencia a los cultos de la iglesia, compromiso misionero y la devolución de los diezmos y las ofrendas.

Con relación a la vida devocional, White enfatiza mucho la vida de comunión permanente del cristiano a través del estudio diario de la Biblia y la oración. Enfatiza tanto el culto personal como también el familiar. Ella señala lo siguiente respecto al culto personal:

“En medio de los peligros de estos últimos días, la única seguridad para la juventud está en la vigilancia y la oración siempre crecientes. El joven que halla

su gozo en leer la Palabra de Dios y en la hora de la oración, será constantemente refrescado por los sorbos de la fuente de la vida”.³⁶

Respecto al culto familiar ella dice:

“Los padres y las madres deberían elevar sus corazones a menudo hacia Dios para suplicar humildemente por ellos mismos y por sus hijos. Que el padre...ponga sobre el altar de Dios el sacrificio de la mañana y de la noche”.³⁷

En relación con la asistencia a los cultos de la iglesia señala que el creyente tiene como responsabilidad asistir a todos los cultos ofrecidos en la iglesia. Menciona lo siguiente: “Como hijos del Altísimo debemos estar presentes en toda reunión del Señor, donde se le pida a su pueblo que esté presente, para impartir la palabra de vida”.³⁸

En relación con el compromiso misionero se resalta la participación del cristiano en la predicación del evangelio como importante y urgente. Considera que es necesario continuar la obra que Cristo empezó y sus discípulos continuaron. White declara:

“Hemos establecido centros importantes en algunos lugares y dejado sin trabajar muchas ciudades populosas. Pongamos mano a la obra asignada, y proclamemos el mensaje que debe hacer comprender su peligro a hombres y mujeres. Si cada adventista del séptimo día hubiese cumplido su parte, el número de creyentes sería ahora mucho mayor”.³⁹

Con relación a la fidelidad en los diezmos y ofrendas la mensajera del Señor ha presentado sus enseñanzas en el libro *Consejos sobre la Mayordomía Cristiana*, donde podemos aprender sobre el compromiso con la dadivosidad sistemática de los diezmos y las ofrendas, considerando que es una manera de agradecer a Dios por sus bendiciones. Añade que es considerar a Dios como creador, el Soberano y dador de todas las cosas; y que por lo mismo cada creyente ha de devolver una mínima parte de todas las bendiciones

³⁶ Elena G. de White, *Mensaje para los jóvenes* (Publicaciones interamericanas: EE. UU, 1967), 174.

³⁷ Elena G. de White, *Conducción del niño* (Argentina: ACES, 2008), 492.

³⁸ *Ibíd*, *Mente, carácter y personalidad II* (Argentina: ACES, 1989), 650.

³⁹ Elena G. de White, *El evangelismo* (ACES: Argentina, 1975), 16.

que ha recibido de parte de Dios. La manera más adecuada de hacerlo es a través de la devolución los diezmos y las ofrendas:

“Dios nos permite manifestar nuestro aprecio de sus mercedes por medio de esfuerzos abnegados realizados para compartir las mismas con otras personas. Esta es la única manera posible como podemos manifestar nuestra gratitud y nuestro amor a Dios, porque él no ha provisto ninguna otra”⁴⁰.

Liderazgo transformacional

Jesús y el liderazgo transformacional

En la vida de Jesús también se puede ver las características de un líder transformacional, puesto que la estimulación intelectual, influencia idealizada, motivación inspiracional y consideración individualizada eran evidentes en su estilo de liderar.

En lo que respecta a estimulación intelectual, Jesús como líder procuró el desarrollo intelectual y de las capacidades de sus discípulos. En relación con esto, Blanchard⁴¹ afirma que demostró una actitud sacrificial y de mucho interés para con sus seguidores con la finalidad que estén debidamente preparados a fin de cumplir con la misión que se les encomendaría (Mt. 28:19, 20). De ese modo, Jesús los capacitó para que fuesen los que continuasen con su legado para después que Él ascendiera al cielo.

Con respecto a la motivación inspiracional manifestado en el liderazgo de Jesús, Pragán⁴² resalta las enseñanzas de Jesús en su faceta como maestro. Destaca sus enseñanzas como envueltas de gran influencia para con sus seguidores. En efecto, a través

⁴⁰ Elena G. de White, *Consejos sobre mayordomía cristiana* (EE. UU: Publicaciones interamericanas, 1971), 20.

⁴¹ Ken Blanchard y Phil Hodges, *Líder como Jesús: lecciones del mejor modelo a seguir del liderazgo de todos los tiempos* (EE. UU: Sociedades bíblicas unidas, 1960), 43.

⁴² Samuel Pagán, *Jesús de Nazaret: vida, enseñanza y significado* (Barcelona: CLIE, 2010), 171-172.

de ejemplos prácticos y mediante parábolas, Jesús conducía a las personas a lograr desafíos en su vida y efectuar cambios.

En relación con esto, Kendall⁴³ comenta que las enseñanzas de Jesús a través de parábolas producían un efecto positivo en sus oyentes; era un líder que motivaba a través de la enseñanza y por ende los entrenaba. De igual manera, en relación con las enseñanzas del Maestro, Miguel Núñez⁴⁴ menciona a Jesús como el Maestro cuyas enseñanzas motivaban a sus seguidores a pensar en cómo realizar cambios, y superar los problemas y dificultades que se presentan en la vida diaria. Jesús se dio a sí mismo como objeto y sujeto de la enseñanza que brindaba, esto le aportó autoridad a lo que decía y por ello multitudes le seguían.

En ese sentido, Jon Byler⁴⁵ también destaca la cualidad de líder siervo de Jesús, que cumple con la característica de consideración individualizada. Byler hace un contraste entre el concepto de liderazgo según el mundo y el planteado por Jesús. Según el mundo el líder ve a sus liderados por conveniencia, mientras que Jesús, con su ejemplo enseñó que un líder siervo se preocupa por sus liderados y les ayuda incondicionalmente en sus necesidades.

Liderazgo transformacional en el Antiguo Testamento

El tema de liderazgo en el Antiguo Testamento ha estado muy presente a través de los dirigentes religiosos y políticos que el pueblo de Israel tenía, a los cuales designaba Dios. En el Antiguo Testamento se puede distinguir, entre otros, a dos grandes

⁴³R.T. Kendall, *Las Parábolas de Jesús: Una guía para entender y aplicar las enseñanzas de Jesús* (España: Vida, 2005), 3.

⁴⁴Miguel Núñez, *¿Y quién es Jesús?: un enfoque práctico acerca del hombre que cambió la historia* (EE. UU: Portavoz, 2007), 65-67.

⁴⁵Jon Byler, *El corazón del líder: aprender a liderar con el carácter de Jesús* (EE. UU: Grupo Nelson, 2013), 20.

personajes, que ejercieron influencia en el pueblo de Israel como líderes transformacionales: Josué y Nehemías.

Respecto al liderazgo de Nehemías también se puede apreciar características de un líder transformacional. Así, con relación a la motivación inspiracional, McDonald,⁴⁶ Levoratti⁴⁷ y Silva⁴⁸ destacan la capacidad motivacional en este personaje al comunicar la visión de reconstruir los muros de Jerusalén después de recibir la autorización correspondiente de parte de Artajerjes I, rey persa (Neh 2:18-20). La respuesta de sus liderados fue: “Levantémonos y edifiquemos”. Así lo hicieron con esfuerzo y compromiso.

Con relación a la dimensión de influencia idealizada del liderazgo transformacional se puede mencionar a Nehemías. Este se puso a la cabeza del pueblo de Israel en el momento de crisis, al tener a Jerusalén destruida. Motivó a cada uno de sus liderados a superar esa situación confiando en la ayuda de Dios. De igual modo, Moriarty⁴⁹ también menciona que Nehemías, al enterarse de la situación de crisis, tomó la responsabilidad directa de la obra de reconstrucción, de modo que fue a interceder ante el rey para pedirle su apoyo, y luego viajó a Jerusalén para inspeccionar la obra personalmente a fin de incentivar el trabajo de sus liderados. Además, Warren⁵⁰ afirma

⁴⁶ William McDonald, *Comentario al antiguo testamento* (España: Clie, 2001), 460.

⁴⁷ Armando J. Levoratti, *Comentario bíblico latinoamericano I: pentateuco y textos narrativos* (España: Verbo divino, 2005), 814.

⁴⁸ Kittim Silva, *Nehemías el constructor* (EE. UU: Portavoz, 2003), 31-34.

⁴⁹ Frederick L. Moriarty, *Conoce la Biblia: Antiguo testamento II* (Colombia: Sal Terrae, 1969), 57.

⁵⁰ Rick Warren, *Liderazgo con propósito: lecciones de liderazgo basadas en Nehemías* (EE. UU: Vida, 2005), 45.

que Nehemías se ganó la confianza de los israelitas motivándolos para el logro del objetivo trazado.

Con relación a la estimulación intelectual, también se puede afirmar que Nehemías supo estimular en los israelitas la búsqueda de soluciones razonables para el gran objetivo de la reconstrucción de Jerusalén. Confió plenamente en la ayuda de Dios quien era el que dirigía a su pueblo por medio del liderazgo de Nehemías.

Respecto a la consideración individualizada en la vida de Nehemías se puede observar que estaba dispuesto a atender las consultas y necesidades que el pueblo tenía. Por ejemplo, Sambalat y Tobías se acercaron a él con la pregunta: ¿Qué es esto que hacéis vosotros? ¿Os rebeláis contra el rey? Ante esto les contestó lo que Dios le había comunicado (Neh. 2:19,20). Por lo tanto, según lo dicho anteriormente, se puede afirmar que Nehemías fue un líder bíblico con características transformacionales cuya influencia en el pueblo de Israel se hizo notoria al comprobar la manera como lo guió al logro de los objetivos claramente definidos con la confianza plena en la dirección de Dios.

Josué también es otro personaje bíblico llamado a ser líder en el pueblo de Israel. En él también se puede encontrar características transformacionales. Con relación a la influencia idealizada y motivación inspiracional, Josué fue un líder con un propósito bien establecido. Con relación a esto, Hoff comenta que Josué “era un hombre de acción...práctico...que tenía un solo trabajo: el de conquistar Canaán y repartir la tierra a las tribus”.⁵¹ Con relación a lo dicho, Blackaby⁵² añade que una característica del liderazgo de Josué es su accionar centrado en el objetivo al que había sido llamado,

⁵¹ Pablo Hoff, *Los libros históricos: Dios y su pueblo en el Antiguo Testamento* (EE. UU: Vida, 1980), 25.

⁵² Henry y Richard Blackaby, *Llamado a ser un líder de Dios: lecciones de la vida de Josué* (Colombia: Centros de literatura cristiana, 2008), 226-233.

conducir a Israel hacia la tierra prometida (Jos 1:2). Está claro que sus técnicas de influencia idealizada y motivación inspiracional eran de alto nivel, de lo contrario, no habría podido guiar a su pueblo a la conquista de Canaán.

Un claro ejemplo de Josué como líder transformacional es la ocasión en que se enfrentaría a los cananeos en Jericó. Como líder organizó la conquista de tal manera que se realizó tal cual le fue indicado por Dios, así se puede ver en los capítulos 3 y 6 como se muestra a continuación:

Preparación	
Para cruzar el Jordán	Para tomar Jericó
Josué como líder transformacional motivó el trabajo conjunto del pueblo para seguir las instrucciones de Dios.	
Primero iría el arca con los levitas, luego el pueblo (3:1-17).	6 días/6 vueltas a la ciudad tocando bocinas, el arca y los levitas primero y luego el pueblo (6:14).
	Al séptimo día se dará siete vueltas, a la séptima el pueblo debía gritar (6:15).
Ejecución	
Josué dirigió el proceso y ejecución del plan para la conquista, dando las instrucciones y supervisando.	
"Y habló Josué a los sacerdotes, diciendo: Tomad el arca del pacto, y pasad delante del pueblo. Y ellos tomaron el arca del pacto y fueron delante del pueblo" (3:6).	Llamando, pues, Josué hijo de Nun a los sacerdotes, les dijo: Llevad el arca del pacto, y siete sacerdotes lleven bocinas de cuerno de carnero delante del arca de Jehová (6:6).
"Y Josué dijo a los hijos de Israel: Acercaos, y escuchad las palabras de Jehová vuestro Dios" (3:9).	"Y Josué mandó al pueblo, diciendo: Vosotros no gritaréis, ni se oirá vuestra voz, ni saldrá palabra de vuestra boca, hasta el día que yo os diga: Gritad; entonces gritaréis" (6:10).

Liderazgo transformacional en el Nuevo Testamento

El liderazgo transformacional también está presente en algunos episodios en tiempos del Nuevo Testamento; esto se puede observar en la vida y la dirección de los apóstoles durante el desarrollo de la iglesia cristiana, especialmente Pablo, cuyo liderazgo presenta características transformacionales durante su dirección en la iglesia cristiana primitiva.

En el Nuevo Testamento, aparte de Jesús, un líder resaltante, de entre los apóstoles, fue Pablo. Tanto en su vida personal como en su ministerio podemos ver presente las características del liderazgo transformacional.

En relación con la influencia idealizada, el apóstol Pablo era un líder cuya vida era un ejemplo a seguir por su moral e integridad y que, además, era digno de confianza. En ese sentido, Mc Arthur⁵³ y Erdmans⁵⁴ señalan que la vida de Pablo era confiable por su integridad y piedad; tanto que fue tratado con amabilidad y cortesía por Félix y el centurión romano a pesar de estar siendo juzgado; evidentemente Pablo se ganó su confianza. De hecho, Pablo mismo aconseja seguir su ejemplo de liderazgo y vida: “Lo que aprendisteis y recibisteis y oísteis y visteis en mí, esto haced; y el Dios de paz estará con vosotros” (Fil 4:9). Por otro lado, Harris resalta la influencia idealizada en el liderazgo de Pablo al enseñar y exhortar en sus epístolas o cartas. Por ejemplo, el consejo que da a los dirigentes de iglesia se resume en la siguiente declaración:

Pero es necesario que el obispo sea irreprochable, marido de una sola mujer, sobrio, prudente, decoroso, hospedador, apto para enseñar; no dado al vino, no pendenciero, no codicioso de ganancias deshonestas, sino amable, apacible, no avaro; que gobierne bien su casa, que tenga a sus hijos en sujeción con toda honestidad (pues el que no sabe gobernar su propia casa, ¿cómo cuidará de la iglesia de Dios?); no un neófito, no sea que envaneciéndose caiga en la

⁵³ Jhon MacArthur, *Llamado a liderar: 26 lecciones de liderazgo del apóstol Pablo* (EE. UU: Grupo Nelson, 2011), 12-13.

⁵⁴ Carlos R. Erdman, *Hechos de los apóstoles* (EE. UU: Tell, 1974), 192-194.

condenación del diablo. También es necesario que tenga buen testimonio de los de afuera, para que no caiga en descrédito y en lazo del diablo (1 Ti 3:2-7).

Concerniente a esto, Bustamante⁵⁵ menciona que aquí Pablo está exhortando a los líderes de la iglesia a tener vidas irreprochables que constituyan ejemplo para sus liderados. Por lo tanto, se puede decir que Pablo puso en práctica la influencia idealizada en el ejercicio de su liderazgo.

En cuanto a la consideración individualizada, Nichols,⁵⁶ Turner,⁵⁷ Carro⁵⁸ y Schelke⁵⁹ afirman que en el liderazgo de Pablo se ejerció esa característica. Mencionan que Pablo se preocupaba por el bienestar físico y espiritual de sus liderados, es decir, la iglesia. Además, que el amor del apóstol por sus liderados fue desinteresado, es decir mostraba disposición al servicio y atención de cada uno de ellos. Por lo que concierne a esto Agosto⁶⁰ presenta la preocupación de Pablo por sus liderados de forma análoga a la de un padre por sus hijos.

Respecto a la estimulación intelectual, Pablo también exhorta y estimula el desarrollo y crecimiento espiritual de sus liderados. Como se menciona en el siguiente texto: “Por lo demás, hermanos, os rogamos y exhortamos en el Señor Jesús, que de la

⁵⁵ Roberto Bustamante, *Primera carta a Timoteo* (EE. UU: Concordia, 2007), 213.

⁵⁶ Francis D. Nichols, *Comentario bíblico Adventista del Séptimo Día VI* (Argentina: ACES, 1995), 919.

⁵⁷ Donald D. Turner, *Introducción al Nuevo Testamento* (EE. UU: Portavoz, 1998), 124.

⁵⁸ Daniel Carro, *Comentario bíblico mundo hispano: 1 y 2 Corintios* (EE. UU: Mundo Hispano, 2003), 323.

⁵⁹ K.H. Schelke, *El nuevo testamento y su mensaje: Segunda carta a los Corintios* (Barcelona: Herder, 1969), 230-231.

⁶⁰ Efraín Agosto, *1 y 2 Corintios* (EE. UU: Augsburg Fortress, 2008), 196.

manera que aprendisteis de nosotros cómo os conviene conducir y agradar a Dios, así abundéis más y más” (1 Ts 4:1).

Acerca de la motivación inspiracional, Pablo tenía bien establecida la meta a la cual llegar y motiva a sus liderados a alcanzarla. Así, Pablo exhorta a llegar a la meta en la carrera de la fe, despojándonos de todo peso; puesto los ojos en Jesús, el autor y consumador de nuestra fe (Heb 12:1).

Liderazgo transformacional según Elena G. de White

En esta parte se hará una revisión del liderazgo transformacional a través de los escritos de Elena G. de White, siguiendo las cuatro dimensiones que comprende el estilo de liderazgo en estudio. Es importante considerar que en muchas de sus citas ella habla dirigiéndose principalmente al pastor como el líder de las iglesias; sin embargo, tales menciones también se pueden aplicar a otros líderes de la iglesia local.

Concerniente a la influencia idealizada, Elena de White escribe bastante sobre la importancia del ser ejemplo durante el ejercicio del liderazgo, ya que las vidas ejemplares pueden producir un cambio en aquellos seguidores que los están observando. Ella, por ejemplo, menciona que “el ejemplo viviente dado por un carácter desprendido que sigue el modelo de Cristo, ejerce gran poder sobre los hombres”⁶¹. En ese sentido, se puede decir que el líder de iglesia es constantemente observado por sus liderados, por lo que ha de ser ejemplo a seguir durante el ejercicio de su liderazgo.

Respecto a la motivación inspiracional, Elena G. de White resalta que un dirigente de iglesia debe ser visionario y que ante las dificultades debe promover la búsqueda de nuevas oportunidades. Así ella menciona:

⁶¹Elena G. de White, *Consejos sobre mayordomía cristiana* (Argentina: ACES, 1971), 33.

La causa de Dios necesita hombres que puedan ver con rapidez y obrar instantáneamente y con poder en el momento debido. Si aguardáis para medir toda dificultad y pesar toda perplejidad que encontréis, haréis poco. Tendréis a cada paso obstáculos y dificultades que arrostrar, y con propósito firme debéis decidir vencerlos, o de lo contrario ellos os vencerán a vosotros.⁶²

En lo relacionado a la estimulación intelectual, Elena G. de White también resalta el liderazgo de Jesús como mentor, al mencionar:

“Cristo se valía de las aves del cielo, los lirios del campo, el sembrador y la semilla, el pastor y las ovejas, para ilustrar verdades inmortales. En sus lecciones había algo para interesar a cada mente, e impresionar cada corazón. De ese modo la tarea diaria, en vez de ser una mera rutina de trabajo, exenta de pensamientos elevados, era animada por recuerdos constantes”.⁶³

De ese modo, en lo concerniente a la consideración individualizada, Elena G. De White resalta la actitud de servicio en el liderazgo personificado del pastor de iglesia, y también en los líderes eclesiásticos. En efecto ella menciona:

El espíritu del verdadero pastor consiste en el olvido de sí mismo. El pierde de vista el yo a fin de hacer las obras de Dios...y por el ministerio personal en los hogares de la gente, aprende a conocer sus necesidades, sus tristezas, sus pruebas; y, cooperando con Cristo, el gran Aliviador de las cargas de los hombres, comparte sus aflicciones, consuela sus angustias, alivia el hambre de su alma y gana sus corazones para Dios.⁶⁴

Fundamento teórico del compromiso cristiano

En relación con el compromiso cristiano, Marcos Richard⁶⁵ y Felipe Esteban⁶⁶ concuerdan en definir el compromiso cristiano como una relación pactual entre Dios y el

⁶² Elena G. de Wwhite, *Obreros evangélicos*, (Argentina: ACES, 1971), 139-140.

⁶³ *Ibíd*, *Conducción del niño*, (Argentina: ACES, 2008), 50.

⁶⁴ *Ibíd*, *Obreros evangélicos* (Argentina: ACES, 1971), 192.

⁶⁵ Marcos Daniel Richard Alarcón, “Locus de control y compromiso espiritual en feligreses adventistas de “Alfonso Cobián”, Chaclacayo, Lima, 2016” (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2017), 26-27.

⁶⁶ Felipe Reynaldo Esteban Silva, “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima, 2013” (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, Lima, 2014), 126.

hombre, en la que la parte humana se compromete a cumplir las condiciones especificadas en la Palabra de Dios. Sin embargo, cada uno propone distintas dimensiones para esta variable. Por un lado, Richard señala las siguientes: estudio de la Biblia, la oración diaria, el trabajo misionero permanente y la participación en la programación total de la iglesia; mientras que, Esteban comenta que son las siguientes: compromiso con uno mismo, compromiso con Dios, compromiso con el prójimo y compromiso con la naturaleza.

Por otro lado, Isaac Rodríguez⁶⁷ y Raúl Soncco⁶⁸ señalan que el compromiso cristiano tiene que ver con el involucramiento o identificación del creyente con Dios, la iglesia y las actividades que lo ayudarán en su crecimiento espiritual. Rodríguez, por su parte, propone estas tres dimensiones como parte del compromiso cristiano: compromiso con Dios, compromiso con el prójimo y compromiso personal; mientras que para Soncco son cuatro: Vida devocional, asistencia a los cultos regulares que tiene la iglesia, compromiso con el trabajo misionero de la iglesia y fidelidad en los diezmos y las ofrendas.

Desde otro punto de vista, Martín Saldaña⁶⁹ señala que el compromiso cristiano es la necesidad que presenta cada creyente de practicar amor por los demás y priorizar una

⁶⁷Isaac Rodríguez Bustamante, “Participación en agrupaciones musicales y su relación con el compromiso cristiano de los feligreses de la iglesia adventista de Villa Unión, Lima, 2015” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Lima, 2017), 25-26.

⁶⁸ Héctor Raúl Soncco Cruz, “Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista ‘San José’, ‘Callao ‘B’, lima, 2015” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2015), 45.

⁶⁹Martín Justo Roberto Saldaña Dávila, “Relación entre la cultura organizacional y compromiso cristiano en los trabajadores de la universidad peruana unión filial Tarapoto periodo 2013” (tesis de maestría, Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, Lima, 2013), 35.

aproximación diaria con Dios mediante la entrega verdadera y de corazón a Dios, cuya influencia evidencie un cambio de vida. En ese sentido, Steven Vitrano⁷⁰ resalta la decisión del creyente de hacer las cosas que sean necesarias a fin de dar gloria a Dios en su vida, motivado por el amor demostrado por Dios en su máxima expresión, a través de la redención en Cristo.

Por su parte, Esteban Quiyono⁷¹ define el compromiso cristiano como el “vivir la vida cristiana” a través de actividades externas que evidencian el grado en el que se encuentra presente en la vida del cristiano. Presenta tres dimensiones: compromiso tradicional y particularista de la ortodoxia (cognitiva), espiritual (espiritualidad) y de la iglesia (afectivo) y comportamiento religioso y participación (conductual).

En tal sentido, Andrew Murray⁷² y Nee Watchman⁷³ concuerdan en decir que un hijo de Dios debe mantener una consagración total a su Padre celestial, experimentar una entrega total “espíritu, alma y cuerpo” (1 Tes 5:23, 24). Además, Hugo Primucci⁷⁴ señala en relación al compromiso cristiano que este tiene que ver con un rechazo de parte del creyente a las cosas del mundo para aceptar y seguir las cosas espirituales. Como Jesús enseñó, estamos en el mundo, pero no somos del mundo (Jn 17:15-17). Así mismo,

⁷⁰Steven P. Vitrano, “Christian Commitment”, *Ministry: International Journal for pastors*, Abril 2008, 14, <https://www.ministrymagazine.org/archive/2008/04/christian-commitment.html> (consultado el 31 de mayo del 2018).

⁷¹Esteban Quiyono, “Relationship Between Involvement in institutional activities and Christian Life Commitment Among Undergraduate Students of a Christian University in México” (Disertación doctoral, Andrews University, Estados Unidos, 2014), 12. <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1645&context=dissertations> (consultado el 31 de mayo del 2018).

⁷²Andrew Murray, *Consagración total* (Barcelona: Clie, 1981), 7.

⁷³Nee Watchman, *El hombre espiritual* (Barcelona: Clie, 2005), 21-54.

⁷⁴Hugo O. Primucci, *Religión y relaciones humanas* (Argentina, ACES, 2004),

Warren Wiersbe⁷⁵ señala que la vida cristiana santa, a la cual están llamados todos los creyentes, es “el resultado de vivir en una comunión viva y amorosa con Cristo Jesús y de una vida marcada por la práctica disciplinada de la piedad”. En ese sentido, Zig Ziglar⁷⁶ destaca que esta comunión viva y amorosa es el resultado de la obra del Espíritu Santo en la vida del creyente produciendo una fe y obediencia inquebrantables en Dios. También, Rick Warren⁷⁷ señala que es necesario recordar siempre el propósito de Dios a fin de estar comprometido como cristiano. Tener este propósito en mente es directamente proporcional al llamado divino para seguir ese ideal.

En tal sentido, para fines de esta investigación tomaremos en cuenta la propuesta de Raúl Soncco⁷⁸ de dividir el compromiso cristiano en cuatro dimensiones: vida devocional, asistencia a los cultos regulares que tiene la iglesia, compromiso con el trabajo misionero y fidelidad en los diezmos y las ofrendas.

⁷⁵Warren W. Wiersbe, *Llamados a ser siervos de Dios* (EE. UU: Portavoz, 1998), 55.

⁷⁶Zig Ziglar, *El camino de Dios aún es el mejor* (EE. UU: Vida, 2010), 111.

⁷⁷ Rick Warren, *Una vida con propósito* (EE. UU: Vida, 2002), 195.

⁷⁸Héctor Raúl Soncco Cruz, “Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista ‘San José’, ‘Callao “b”, lima, 2015” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2015), 45.

Dimensiones del compromiso cristiano

Vida devocional

Belky Neira⁷⁹, Alfred Küen⁸⁰ y Enzo Chávez⁸¹ señalan que se trata de un momento de relación permanente entre Dios y el creyente a través de la oración, estudio de la Biblia y la testificación. En el mismo sentido, Saritha Tacilla⁸² menciona que la vida devocional es la relación establecida entre un ser divino (Dios) y el ser humano, de acuerdo con las creencias religiosas de este último. Cabe señalar que Chávez, en relación con la vida devocional, destaca el culto familiar como parte de un momento de comunión con Dios.

Por otro lado, Bernardo Rodríguez⁸³ también señala que la vida devocional es más que un momento, pues trasciende estudiar la Biblia y orar solamente. Ella debe llegar hasta el punto de accionar al creyente en demostrar amor al prójimo mediante acciones prácticas.

⁷⁹ Belky Dante Neira Reyes, “Uso del internet y vida devocional en Jóvenes del distrito misionero de los Olivos C”, Lima, 2016” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Lima, 2017), 17, http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/372/Belky_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 22 de julio del 2018).

⁸⁰ Alfred Küen, *El culto en la Biblia y en la historia 5* (España: Clie, 1994), 98-104.

⁸¹ Enzo Ronald Chávez Idrogo, “Misión Caleb y su efecto en el compromiso misionero, vida espiritual y liderazgo de los jóvenes de la iglesia adventista del séptimo día de la unión peruana del norte, 2014” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2015).

⁸² Saritha Nashely Tacilla Abanto y Mariella Cledy Robles Pérez, “Felicidad y espiritualidad en miembros de una iglesia cristiana de Lima Este, 2015” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Lima, 2015), 21.

⁸³ Bernardo Rodríguez Trivino, “Seminario Para Fortalecer La Vida Devocional De Los Jóvenes De La Iglesia Adventista Centra De Miami” (Investigación de un programa doctoral, Andrews University, EE. UU, 2016), 21-22, <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1393&context=dmin> (consultado el 04 de junio del 2018).

En la presente investigación se toma en cuenta la definición de compromiso cristiano de Soncco. Por lo tanto, se puede concordar con el concepto de vida devocional de Neira, Küen y Chávez. La única diferencia sería que no se consideraría a la testificación como un aspecto de este, siendo que Soncco lo separa como la dimensión compromiso con el trabajo misionero. Además, se considera el culto familiar (como una parte grupal) y el estudio de la Biblia y oración (como la parte personal).

Asistencia a los cultos regulares de la iglesia

Según la RAE,⁸⁴ la iglesia es el conjunto de creyentes que profesan fe en Jesús y lo aceptan como su Salvador a través del bautismo. Ahora bien, según la Biblia, la iglesia es el cuerpo de Cristo donde cada creyente es un miembro de este cuerpo que tiene a “Jesús como su cabeza”⁸⁵. Según Soncco,⁸⁶ la asistencia a los cultos de la iglesia permite la participación del creyente dentro de su comunidad eclesiástica y las actividades que ésta realiza. Esto incluye los programas de Escuela sabática, Culto divino, la Sociedad de jóvenes y Grupos pequeños, cuyos programas de culto se explican con mayor detalle en la definición de términos.

⁸⁴ Real Academia española, Diccionario de la RAE 23 (2014) en internet, “iglesia”. <http://dle.rae.es/?id=KvQIZU1> (consultado el 4 de junio, 2017).

⁸⁵ Asociación Ministerial de la Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Creencias de los Adventistas del Séptimo Día: Una exposición bíblica de las doctrinas fundamentales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día* (Argentina: ACES, 2006), 165.

⁸⁶ Héctor Raúl Soncco Cruz, “Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista ‘San José’, ‘Callao ‘B’, Lima” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2015), 45.

Compromiso con el trabajo misionero

David Mamani⁸⁷ y Donald Senior⁸⁸ concuerdan en decir que se trata del cumplimiento de la misión de predicar el evangelio por parte de cada miembro de iglesia. Así, por un lado, Mamani presenta el compromiso misionero como una responsabilidad obligatoria mientras que Senior resalta la historicidad del cumplimiento de esta misión y la comisión de esta por parte de Jesús en el Nuevo Testamento.

Fidelidad en los diezmos y ofrendas

Roberto Roncarolo⁸⁹ menciona que la fidelidad en el área financiera a través de la devolución de los diezmos y las ofrendas se transforma en un hábito constante cuando el creyente aprende a amar a Dios.

Fundamento teórico del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que busca comprometer a los liderados mediante diversas acciones de influencia, que como se verán, han sido resumidas en cuatro dimensiones que ayudan a guiar a los liderados al logro de los objetivos comunes previamente planteados.

⁸⁷ David Mamani Esenarro, “Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, 2016), 26.

⁸⁸ Donald Senior, *Biblia y Misión* (España: Verbo Divino, 1985), 190.

⁸⁹ Roberto R. Roncarolo, “Sermones de mayordomía para líderes voluntarios: Um concerto com Deus, en Sermones de mayordomía para líderes voluntarios, donado para la biblioteca del CESU” (Lima: Universidad Peruana Unión, 1981), 129.

Con relación al liderazgo transformacional, Nader⁹⁰ y Lyria Perilla,⁹¹ por ejemplo coinciden en definirlo como el estilo de liderazgo en el que los líderes buscan desarrollar en sus liderados una nueva forma de verse tanto a ellos mismos como a las metas establecidas por la organización. En este sentido, Bass⁹² señala que el líder transformacional, por su actitud, adquiere un lugar en la organización como un modelo a seguir y digno de confianza. Son considerados por sus liderados como personas dotadas con grandes capacidades de persistencia y determinación. Antoinette⁹³ añade en relación con el liderazgo transformacional que tener un líder transformacional dentro de la organización trae resultados positivos en los miembros del equipo.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Influencia idealizada

El líder ejerce influencia entre las personas a las cuales lidera para conducirlos al trabajo unificado para el logro de los objetivos propuestos por la organización en conjunto, con objetivos bien establecidos y mediante el ejemplo. En ese sentido, Murillo⁹⁴

⁹⁰Martín Nader y Alejandro Castro Solano. “Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass”, *Universitas Psychological* 6, n.3 (2007), <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300018&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1657-9267 (consultado el 29 de mayo, 2017).

⁹¹Lyria Esperanza Perilla Toro y Viviola Gómez Ortiz, “Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder”, *Journal of work and Organizational Psychology* 33 (2017), 96.

⁹²Bernard M. Bass, *Transformational leadership* (EE. UU: Lawrence Earlbaum, 2006), 5.

⁹³ Françoise Antoinette Finn, “Leadership development through executive coaching” (Tesis doctoral, Queensland University of Technology, Australia, 2007), 13. <https://eprints.qut.edu.au/17001/1/Fran%20Finn%20Thesis.pdf> (consultado el 28 de mayo del 2018).

⁹⁴ F. Javier Murillo Torrecilla, “Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido”, *Revista Electrónica Iberoamericana*

dice que este líder es visionario y traza objetivos con los cuales sus liderados se sientan identificados.

Por otro lado, Morelo⁹⁵ afirma que el líder ejerce influencia en dos ámbitos: el atribuido, al ser admirado y respetado; y el conductual, por su vida digna de imitar (es un ejemplo, se gana la confianza). Con relación a esto, Bracho⁹⁶ señala que el líder con esta característica es innovador y que en medio de la crisis conduce a la búsqueda de soluciones. Por su parte, Mendoza⁹⁷ señala que el líder con esta característica tiene un sentido de propósito bien establecido y motiva a la organización al logro de los objetivos, quienes lo consideran confiable e íntegro.

En conclusión, la influencia idealizada es la característica del líder transformacional mediante el cual se logra influenciar en los liderados a través del carisma y el ejemplo personal ganándose su confianza para alcanzar los objetivos trazados.

sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 4, no. 4 (2006).
<http://www.redalyc.org/html/551/55140403/> (consultado el 28 de mayo del 2018).

⁹⁵ Fernando Molero Alonso, Patricia Recio Saboya e Isabel Cuadrado Guirado, “Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española”, *Psicothema* 22, no. 3 (2010), 496.

⁹⁶ Otilia Bracho Parra y Jesús García Guilianny, “Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional”, *Telos* 15, no. 2 (2013), 168.
<http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf> (consultado el 31 de mayo del 2018).

⁹⁷ Martha Ruth Mendoza Torres, “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas”, *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión* (2006).
<http://www.redalyc.org/html/909/90900107/> (consultado: 28 de mayo del 2018).

Motivación inspiracional

El líder transformacional inspira a sus liderados a desarrollar sus mejores esfuerzos, proporciona oportunidades para el cambio y mejora en la organización. En ese sentido, Almirón⁹⁸ señala que el líder con esta característica motiva a sus liderados al logro de los objetivos planteados, dándoles significancia y buscando generar buenas relaciones en la organización. Con relación a esto, Vallejo⁹⁹ afirma que el líder con esta característica imparte la visión que se tiene como organización a través de símbolos y motiva a alcanzarla con optimismo, ánimo y entusiasmo. Por su parte, Bermúdez¹⁰⁰ añade que el líder transformacional impulsa el trabajo conjunto de la organización por un solo objetivo, considerando los resultados futuros y el aporte para el crecimiento personal que se puede obtener en el proceso. Es decir, el líder transformacional da significancia al compromiso de ir en pro de los objetivos planteados. En ese sentido, Sandell¹⁰¹ también

⁹⁸ Virginia Almirón Arévalo y Alena Tikhomirova, “Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional”. Reido crea 4 8 de febrero 2015. http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6 (consultado el 28 de mayo del 2018).

⁹⁹ Manuel Carlos Vallejo Martos, “Liderazgo transformacional y sus efectos en las empresas familiares: un análisis diferencial y evolutivo”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 18, no. 1 (2009). <http://mundialnet.com/Documentos/6Liderazgo%20transformacional%20y%20sus%20efectos%20en%20las%20empresas%20familiares.pdf> (consultado el 29 de mayo del 2018).

¹⁰⁰ German Enrique Bermúdez Olaya, “Coaching: una herramienta para el liderazgo transformacional” (Monografía, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, 2017). <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16896/Berm%C3%BAdezOlayaGerm%C3%A1nEnrique2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consultado el 28 de mayo del 2018).

¹⁰¹ Kyle Sandell, “Transformational leadership, engagement, and performance: a new perspective” (Tesis de maestría, Colorado State University, Colorado, 2012), 5. https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/72359/Sandell_colostate_0053N_11368.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 28 de mayo del 2018).

dice que el líder transformacional logra despertar la motivación en sus liderados presentando la visión de los objetivos de manera clara y optimista. En ese sentido se puede afirmar que el líder transformacional es visionario, traza un rumbo claro para su organización y la motiva para alcanzar la meta trazada haciéndola significativa.

Estimulación intelectual

El líder transformacional se propone desarrollar el pensamiento creativo y búsqueda de soluciones en la formación de sus liderados y no permite que permanezcan inactivos. Con relación a esto, Lupano señala que “estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevos interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos”.¹⁰² En este sentido, Villalón también añade que “da la bienvenida a nuevas ideas y no debiera tener miedo a equivocarse o ir contra la corriente”.¹⁰³ Por su parte, Cruz señala que dicho estímulo intelectual es “para que los seguidores resuelvan las dificultades y obstáculos de forma creativa”.¹⁰⁴ Así también, Moennar refiere que los líderes transformacionales crean un ambiente innovador en el que se hace necesario el compartir y debatir ideas. Esto brinda

¹⁰² María Laura Lupano Perugini y Alejandro Castro Solano, “Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación” (Trabajo subsidiado por la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la de la Nación: Universidad de Buenos Aires: Argentina, 2006), 113.

¹⁰³ Ximena georgette Villalón Camus, “El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal” (Tesis maestría, Universidad de Chile, 2014), 23.
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 29 de mayo del 2018).

¹⁰⁴ Valeria Cruz Ortiz, “Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros”, *Universidad & Empresa* 15, no. 25 (2013).https://www.researchgate.net/publication/266316334_Liderazgo_transformacional_investigacion_actual_y_retos_futuros (consultado el 29 de mayo del 2018).

confianza y disposición para el cambio y la búsqueda de soluciones.¹⁰⁵ De este modo, la característica de estimulación intelectual que los líderes transformacionales logran crea en el intelecto de sus liderados les permite actuar con creatividad, diálogo y libre expresión.

Consideración individualizada

El líder transformacional se interesa por las necesidades individuales de sus liderados y los ayuda. En ese sentido, Barling¹⁰⁶ señala que en esa relación de superior y subordinado el líder con consideración individualizada muestra un interés activo y permanente en cada uno de sus liderados y preocupación por sus necesidades. Con relación a esto, Wojtara¹⁰⁷ añade que el líder transformacional escucha activamente; identifica preocupaciones, necesidades y habilidades personales de los individuos; proporciona emparejamiento, desafíos y oportunidades para aprender en un ambiente de apoyo; delega y da retroalimentación; y entrena. Asimismo, Burns dice que esta característica es la que marca la diferencia entre el liderazgo transformacional y otros

¹⁰⁵ Nienke M. Moolenaar, “Occupying the Principal Position: Examining Relationships Between Transformational Leadership, social network position, and Schools ‘Innovative climate’”, *http://journals.sagepub.com/home/eq*, por “Sage”, https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40754727/EAQ Occupy the Principal Position_1_.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1557121828&Signature=XoRw0JJ5J%2B967%2BJJ1bfbWpOuAwA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOccupying_the_Principal_Position_Examini.pdf (consultado el 29 de mayo del 2018).

¹⁰⁶ Julian Barling, E. Kevin Kelloway y Catherine Loughlin, “Development and test of a model linking safety-specific transformational Leadership and occupational safety”, *Journal of Applied Psychology* 87, no. 3 (2002). <https://pdfs.semanticscholar.org/34ee/379caba20cbea14c5fce5be23edb99ee2f49.pdf> (consultado el 31 de mayo del 2018).

¹⁰⁷ Shery Wojtara Perry, “The impact of transformational leadership style on the success of global virtual teams” (Disertación doctoral, Walden University, Washigton, 2016),54. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3283&context=dissertations> (consultado el 17 de junio del 2018).

estilos de liderazgo; pues el líder y el seguidor llegan a un nivel superior de motivación en el que las aspiraciones y los objetivos colectivos trascienden a los individuales.¹⁰⁸ Por lo tanto, se puede decir que en la característica de consideración individualizada el líder es un entrenador y acompañante personal de cada uno de sus liderados, está atento a sus necesidades y los ayuda.

A continuación, se presenta un cuadro con un resumen de las dimensiones que comprende el liderazgo transformacional:

Liderazgo transformacional	
Dimensiones	Características
Influencia idealizada	El líder lleva una vida ejemplar y de principios morales altos.
	Sus liderados confían en él.
	El líder tiene un sentido de propósito bien establecido.
	El líder se pone a la cabeza en momentos de crisis y motiva a la organización a superarla.
Motivación inspiracional	Busca proporcionar cambios a través del desarrollo de las capacidades de sus liderados.
	El líder atribuye significancia a las metas de la organización en la mente de sus liderados.
	Promueve la búsqueda de nuevas oportunidades.
	Mantiene en claro la visión de la organización.
Estimulación intelectual	El líder procura desarrollar la capacidad intelectual de sus liderados dentro de la organización.
	Motiva a sus liderados a buscar ideas propias de solución.
	El líder está apto a recibir las ideas de cada uno de sus liderados.
	El líder se coloca como un asesor para sus liderados en el logro de los objetivos.
Consideración individualizada	El líder se muestra dispuesto a atender las necesidades personales de sus liderados.

¹⁰⁸ J.M. Burns, *Leadership* (New York: Harper and Row, 1978), 7 (citado por Mercedes López-Domínguez y Micaela Enache, “Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas”, *Intangible capital* 5 no. 4 (2009), <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/6178/lopezdominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consultado el 29 de mayo, 2017).

	Atiende a las consultas y preocupaciones de sus liderados.
	El líder fomenta el apoyo mutuo y desarrollo recíproco de los miembros de la organización.
	Es un líder siervo

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional porque, según Sampieri¹⁰⁹ se determinará el nivel de relación que existe entre las variables liderazgo transformacional y compromiso cristiano, y es de diseño no experimental¹¹⁰ porque, no se realiza manipulación de las variables y es de corte transversal¹¹¹ debido a que la recolección de datos se realizó en un momento específico.

¹⁰⁹ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández collado y Pilar baptista Lucio, Metodología de la investigación (México: McGraw-Hill Interamericana, 2004), 220. <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf> disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf (consultado el 22 de julio del 2018).

¹¹⁰ Valmi D. Souza, “Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa”. Revista Latinoamericana de Enfermería 15, no. 3 (2007), 2. http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf (consultado el 20 de mayo del 2019).

¹¹¹ Milena Rodríguez, “Diseño de investigación de corte transversal”. Revista Médica Sanitas 21, no. 3 (2018), 141-146. https://www.researchgate.net/publication/329051321_Diseno_de_investigacion_de_Corte_Transversal (consultado el 20 de mayo del 2019).

Población y muestra

La población de este estudio está constituida por 755 feligreses de la IASD en Chepén¹¹². La muestra se extrajo de manera no probabilística obteniéndose como resultado

113. El resultado fue determinado mediante la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{N pqz^2}{(N-1) d^2 + z^2 pq} = \frac{755(0.5)(0.5)1.96^2}{(755-1) (0.05)^2 + (1.96)(0.5)(0.5)} = 260$$

Factor de corrección:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{260}{1 + \frac{260}{755}} = 113$$

N: población.....	755
Z.....	1,96
Confianza (1-alfa).....	0,95
p.....	0,5
q.....	0,5
Error de estimación d.....	0,05
Muestra n ₀	260
Factor de corrección.....	0,984
Muestra final n.....	113

Criterios de inclusión

Feligreses activos y regulares del distrito misionero de Chepén. Se incluyó como parte de la muestra a todos aquellos que estuvieron dispuestos y presentes para ser encuestados.

Criterios de exclusión

Aquellos feligreses que no tenían mayoría de edad o no están registrados oficialmente como miembros de la IASD de Chepén además de los que no lograron responder plenamente las encuestas.

¹¹² Dato proporcionado por el pastor distrital de la ciudad de Chepén.

Consideraciones éticas

Se solicitó permiso al pastor que lidera a las iglesias adventistas en Chepén. Además, se respetó la decisión de los feligreses de participar o no del llenado de los instrumentos. Además, las encuestas fueron totalmente anónimas.

Definición de variables

Variable independiente

Liderazgo transformacional

Es un estilo de liderazgo en el cual el líder estimula el compromiso de sus seguidores para comprometerlos con el logro de los objetivos y misión de la organización mediante la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Variable dependiente

Compromiso cristiano

Es una actitud de entrega completa a Dios realizada de manera diaria y permanente, conlleva a un cambio de vida a través de la vida devocional, asistencia a los cultos regulares de la iglesia, el compromiso con el trabajo misionero y compromiso con los diezmos y ofrendas.

Confiabilidad

La prueba piloto se realizó con una muestra de 50 personas de una población similar a la del presente estudio. Resulto lo siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	33

Se considera confiable el cuestionario a ser aplicado para la investigación pues su Alfa de Cronbach está muy cerca al 1.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentarán los resultados obtenidos en cuanto a la relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Para ello, el capítulo estará dividido en seis partes: los datos generales, resultados del liderazgo transformacional, correlaciones del liderazgo transformacional, resultados del compromiso cristiano, correlaciones del compromiso cristiano, y la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso cristiano; finalmente, la discusión para obtener algunas conclusiones.

Datos generales

Tabla 1. Edades generales

	Frecuencia	Porcentaje
Válido de 13 a 19	14	12,4
De 20 a 29	9	8,0
De 30 a 39	19	16,8
De 40 a 49	27	23,9
De 50 a 59	18	15,9
De 60 a más	26	23,0
Total	113	100,0

En la tabla 1 se puede observar que los feligreses adventistas en Chepén son, en su mayoría adultos mayores (23%); es decir, aquella persona que tiene de “60 años a más”, como señala la definición de dicho término según la ley N° 30490.¹¹³

Tabla 2. Frecuencia de desempeño de un cargo.

Válido	Sí	43	38,1
	No	70	61,9
	Total	113	100,0

En la tabla 2 se puede observar que la mayoría de los feligreses adventistas en Chepén que fueron encuestados no ocupa un cargo en la iglesia (61,9%), mientras que solo un 38, 1% sí desempeña una responsabilidad eclesiástica.

Tabla 3. Frecuencia de años de bautismo.

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 3 años	13	11,5
De 4 a 6 años	21	18,6
De 7 a 9 años	7	6,2
De 10 a 20 Años	40	35,4
De 20 años a más	32	28,3
Total	113	100,0

En la tabla 3 se observa que la mayoría de los feligreses adventistas de Chepén que fueron encuestados tienen entre 10 y 20 años de bautismo; mientras que el 36, 3% tiene menos de 10; y el 28,3%, más de 20.

Tabla 4. Frecuencia según sexo.

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	43	38,1
Femenino	70	61,9
Total	113	100,0

¹¹³ “Ley de la persona adulta mayor”, Diario El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-persona-adulta-mayor-ley-n-30490-1407242-1/> (consultado el 04 de diciembre del 2018).

En la tabla 4 se muestra que la mayor parte de los feligreses adventistas de Chepén encuestados son del sexo femenino; mientras que el 38,1%, masculino. Por lo tanto, se puede decir que hay mayor preeminencia de adventistas mujeres que varones.

Tabla 5. Frecuencia de conocimiento y práctica de dones

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	95	84,1
No	18	15,9
Total	113	100,0

En la

tabla 5 se observa que gran parte de los feligreses adventistas de Chepén encuestados conoce y pone en práctica sus dones; mientras que el 15,9% tiene desconocimiento de los dones que posee y, tal vez por ello no los pone en práctica.

Liderazgo transformacional

Tabla 5. Niveles de liderazgo transformacional

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	%	n	%	n	%
Liderazgo Transformacional	28	24,8%	55	48,7%	30	26,5%
Influencia idealizada	43	38,1%	47	41,6%	23	20,4%
Motivación inspiracional	32	28,3%	57	50,4%	24	21,2%
Estimulación Intelectual	41	36,3%	42	37,2%	30	26,5%
Atención Personalizada	33	29,2%	64	56,6%	16	14,2%

En la tabla 6 se puede apreciar que entre los dirigentes adventistas de Chepén predomina un nivel medio de liderazgo transformacional (48,7%). Es decir, son vistos como poseedores de las características de un líder transformacional. Además, se puede apreciar que la característica con el nivel más alto de preminencia es la estimulación intelectual; esto quiere decir que la mayoría de los líderes adventistas en Chepén impulsan a sus liderados a buscar soluciones frente a los problemas y a la búsqueda de nuevas ideas de mejora y desarrollo.

Correlacionales del liderazgo transformacional

Tabla 6. Relación entre el liderazgo transformacional y la variable Sexo.

	SEXO											
	Masculino						Femenino					
	BAJO		MEDIO		ALTO		BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderazgo Transformacional	2	4,7	5	11,6	36	83,7	0	0,0 %	10	14,3	60	85,7
Influencia idealizada	3	7,0	15	34,9	25	58,1	0	0,0 %	39	55,7	31	44,3
Motivación inspiracional	1	2,3	5	11,6	37	86,0	0	0,0 %	10	14,3	60	85,7
Estimulación Intelectual	3	7,0	14	32,6	26	60,5	0	0,0 %	35	50,0	35	50,0
Atención Personalizada	2	4,7	21	48,8	20	46,5	0	0,0 %	28	40,0	42	60,0

En la tabla 7 se puede observar que los feligreses adventistas varones, en su mayoría califican en los niveles de liderazgo transformacional bajo (4,7), medio (11,6%) y alto (83,7%). Por otro lado, las feligreses adventistas solo calificaron a sus dirigentes en los niveles medio (14,3%) y alto (85,7%), considerando la característica de motivación inspiracional (85,7) y consideración individualizada (60%) como las más resaltantes, mientras que los varones consideran como más resaltante la motivación inspiracional y la estimulación intelectual.

Tabla 7. Relación entre el liderazgo transformacional y los años de bautismo.

		Liderazgo transformacional					
		BAJO		MEDIO		ALTO	
		N	%	n	%	n	%
AÑOS DE BAUTIZADO	De 1 a 3 años	0	0,0	1	6,7	12	12,5
	De 4 a 6 años	0	0,0	1	6,7	20	20,8
	De 7 a 9 años	0	0,0	0	0,0	7	7,3
	De 10 a 20 Años	1	50,0	6	40,0	33	34,4
	De 20 años a más	1	50,0	7	46,7	24	25,0

En la tabla 8 se puede apreciar que los feligreses adventistas de Chapén que tiene menos de 10 años de bautismo solo aprecian en sus dirigentes los niveles medio (13,4%) y alto (46,6%); sin embargo, todos los feligreses adventistas de Chapén encuestados con más de 10 años de bautismo los aprecian en un nivel bajo.

Tabla 8. Relación entre liderazgo transformacional y el cargo.

		Liderazgo Transformacional					
		BAJO		MEDIO		ALTO	
		n	%	n	%	n	%
CARGO	Sí	7	16,3%	25	58,1%	11	25,6%
	No	21	30,0%	30	42,9%	19	27,1%

En la tabla 9 se puede observar que los feligreses adventistas de Chapén encuestados que tienen algún cargo en la iglesia califican en su mayoría un liderazgo transformacional en los niveles medio (58,1%) y alto (25,6%); por el contrario, aquellos feligreses encuestados que no ocupan cargo eclesiástico lo hacen en su mayoría en un nivel medio (42,9%) y bajo (30%). Además, aquellos que califican un nivel de liderazgo transformacional bajo son en su mayoría aquellos que no ocupan cargo eclesiástico.

Compromiso cristiano

Tabla 9. Niveles de compromiso cristiano.

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	%	n	%	n	%
Compromiso Cristiano	0	0,0%	32	28,3%	81	71,7%
Vida devocional	2	1,8%	34	30,1%	77	68,1%
Asistencia en los cultos	0	0,0%	16	14,2%	97	85,8%
Compromiso con el trabajo misionero	14	12,4%	65	57,5%	34	30,1%
Fidelidad en diezmos y ofrendas	4	3,5%	19	16,8%	90	79,6%

En la tabla 10 se puede observar que existe un nivel alto de compromiso cristiano en los feligreses adventistas encuestados de Chapén (71,7%), un 28,3% en el nivel medio

y ninguno en el nivel bajo. La asistencia a los cultos es el porcentaje mayor en el nivel alto de compromiso cristiano (85,8%).

Correlacionales del compromiso cristiano

Tabla 10. Relación entre el compromiso cristiano y el sexo.

		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Compromiso cristiano	BAJO	0	0,0	0	0,0
	MEDIO	11	25,6	21	30,0
	ALTO	32	74,4	49	70,0

En la tabla 11 se puede apreciar la mayoría de los feligreses adventistas encuestados de Chepén encuestados que tienen un nivel alto de compromiso cristiano son varones (74,4%), y mujeres (70%); mientras que en los que tienen un nivel de compromiso cristiano medio ocurre lo contrario, las mujeres tienen un porcentaje más elevado (30%), mientras que los varones (25,6%).

Tabla 11. Relación entre el compromiso cristiano y los años de bautismo.

		BAJO		MEDIO		ALTO	
		n	%	n	%	n	%
Años de bautismo	De 1 a 3 años	0	0,0	7	21,9	6	7,4
	De 4 a 6 años	0	0,0	8	25,0	13	16,0
	De 7 a 9 años	0	0,0	1	3,1	6	7,4
	De 10 a 20 Años	0	0,0	10	31,3	30	37,0
	De 20 años a más	0	0,0	6	18,8	26	32,1

En la tabla 12 se puede apreciar que los feligreses adventistas encuestados que tienen un nivel de compromiso cristiano alto, son en su mayoría, aquellos que tienen de 10 años de bautizado a más (69,1%). Esto quiere decir que aquellos feligreses adventistas de Chepén que tienen más años de bautizados mantienen un mayor nivel de compromiso cristiano.

Tabla 12. Relación entre el compromiso cristiano y el cargo.

		Cargo			
		Sí		No	
		n	%	n	%
Compromiso cristiano	BAJO	0	0,0	0	0,0
	MEDIO	6	14,0	26	37,1
	ALTO	37	86,0	44	62,9

En la tabla 13 se puede apreciar que los feligreses adventistas encuestados que ocupan algún cargo en la iglesia tienen un mayor nivel de compromiso cristiano que aquellos que no ocupan. Esto quiere decir que el cargo influye en un mayor compromiso cristiano.

Correlación entre variables

Tabla 13. Correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso cristiano.

	Compromiso Cristiano	
	rho	p
Liderazgo Transformacional	,349**	,000
Influencia idealizada	,327**	,000
Motivación inspiracional	,204	,112
Estimulación intelectual	,363**	,000
Consideración individual	,360**	,000
*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)		
**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)		

En la tabla 14, después de aplicar el coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman), se puede apreciar que en los feligreses adventistas de Chepén hay una relación positiva baja entre las variables de estudio con un $p=0,349$. Esto, según Mondragón,¹¹⁴ quiere decir que, a mayor liderazgo transformacional, mayor

¹¹⁴ Alejandra Mondragón, "Uso de la Correlación Spearman en un estudio de Intervención en fisioterapia", *Movimiento Científico* 8 no. 1 (2014).
https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_

compromiso cristiano. Por consiguiente, la actitud del líder al cambiar la base motivacional de sus liderados (liderazgo transformacional) genera un mayor compromiso cristiano en los mismos.

Por otro lado, al iniciar el estudio se plantearon algunas preguntas específicas relacionadas a las dimensiones de liderazgo transformacional, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y atención personalizada, a las cuales daremos respuesta a continuación según los resultados obtenidos.

Con relación a la influencia idealizada se puso en cuestión cuál era la relación que esta tenía con el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Según el resultado obtenido se puede afirmar que existe una correlación positiva baja entre la influencia idealizada y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén en el año 2018 obteniendo un $p=0,327$.

En lo que respecta a la motivación inspiracional, se planteó la pregunta respecto a si tiene o no relación con el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Según el resultado obtenido se puede afirmar que existe una relación positiva baja entre la motivación inspiracional y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén 2018 con un $p=0,204$.

Concerniente a la estimulación intelectual, se pretendió determinar si esta tenía relación con el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. A la luz de lo encontrado se puede afirmar que existe una relación positiva baja entre dicha dimensión del liderazgo transformacional y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018.

DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA, 100 (consultado el 04 de diciembre del 2018).

Por último, respecto a la atención personalizada se buscó determinar si tenía una relación con el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Con el resultado obtenido se determinó que existe una correlación positiva baja entre la atención personalizada y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018.

Discusión de los resultados

Este estudio comenzó planteando un marco teórico de las variables en estudio. Este comprendió el fundamento teórico del liderazgo transformacional, qué es, cuáles son las dimensiones o características de dicho estilo de liderazgo. Luego se habló del fundamento teológico del liderazgo transformacional, características de este estilo de liderazgo presentes en la vida y el ministerio de Jesús, el liderazgo transformacional en la Biblia (A.T. y N.T.); y el liderazgo transformacional en los escritos de Elena G. de White. Por otro lado, también se estableció la base teórica del compromiso cristiano, qué es y cuáles son las dimensiones o aspectos que comprende; además, se hizo un análisis del fundamento teológico del compromiso cristiano desde un enfoque bíblico (A.T. y N.T.) y a la luz de los escritos de Elena G. De White. En ese sentido, la presente investigación planteó la pregunta ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018?

El resultado de la investigación es que existe una correlación positiva baja entre las variables en estudio según el coeficiente estadístico de Spearman. Por lo tanto, se puede indicar que a mayor presencia de un liderazgo transformacional en los feligreses adventistas de Chepén hay un mayor compromiso cristiano durante el año 2018. Esto significa que hay otra variable que influye aún más. Esta relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de sus liderados fue encontrado con anterioridad por Walumbwa en un estudio aplicado a empleados de los sectores bancario y financiero en China, en el que se afirma que: “el liderazgo transformacional está positivamente relacionado con el compromiso de la organización y la satisfacción laboral”¹¹⁵. Además,

¹¹⁵ F.O. Walumbwa, P. Wang, J.J. Lawler y K. Shi. “The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 NO. 4 (2004), 515-530. <http://dx.di.org/10.1348/0963179042596441> (consultado el 05 de diciembre del 2018).

Mendoza afirma que el liderazgo transformacional a través de sus cuatro dimensiones, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y atención personalizada, “produce simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas”¹¹⁶. En este sentido, Pérez menciona que los líderes transformacionales son agentes requeridos para influenciar en el cambio de las conductas y comportamientos de sus liderados y así conducirlos a un compromiso con la organización, y además sugiere que “para desarrollar los comportamientos esperados, quizás sea necesario emprender un trabajo de formación en los líderes”¹¹⁷.

En otro sentido, Galindo considera al liderazgo transformacional como el más completo e ideal, es más, en un gráfico lo representa como el nivel más profundo de liderazgo, comenzando con el Laissez Fraire como el más superficial¹¹⁸. Por lo tanto, es el liderazgo enfocado a las personas (transformacional) el que genera mayor impacto en sus liderados, logra alcanzar así un bienestar integral (liderados, organización y sociedad).

Todas las investigaciones presentadas anteriormente pertenecen al ámbito empresarial y organizacional en donde el liderazgo transformacional tiene un gran

¹¹⁶ Martha Ruth Mendoza Torres y Carolina Ortiz Riaga, “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas”, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas 16, no. 1, 118-134. <https://www.redalyc.org/html/909/90900107/> (consultado el 05 de diciembre del 2018).

¹¹⁷ Giovanni Pérez Ortega, Gloria Lucía Jiménez Valdés y Gerardo Romo Morales, “Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones de educación superior”. Caso de estudio en una Universidad del departamento de Antioquia (2017). Entramado 13, no. 1, 48-61. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf> (consultado el 05 de diciembre del 2018).

¹¹⁸ María Galindo Londoño y Sara Urrego Mayorga, “Inteligencia emocional, liderazgo transformacional y género: factores que influyen el desempeño organizacional”, Memorias del seminario de profundización en liderazgo (Escuela de Administración, Universidad del Rosario, Colombia, 2014-2014-2015), 8. <https://docplayer.es/51091663-Introduccion-1-inteligencia-emocional-liderazgo-transformacional-y-genero-factores-8.html> (consultado el 31 de mayo del 2018).

impacto en la cultura organizacional de una institución o empresa comprometiendo a los trabajadores con la organización a la que pertenecen. Así es preciso recordar que desde el primer capítulo de la investigación se planteó como aporte metodológico de la investigación el conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén en el año 2018. La intención fue determinar si este estilo de liderazgo (transformacional) así como se relaciona e impacta en la cultura organizacional (ámbito empresarial) lo hacía con el compromiso cristiano (ámbito eclesiástico y espiritual). Además, dichas conclusiones también permitirían conocer si existe relación entre ambas variables para implementar actividades que permitan tener líderes más influyentes en el compromiso cristiano de sus liderados. En este sentido, aunque no se obtuvo una correlación alta, la investigación cumplió con su propósito al encontrar que existe una relación positiva baja entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén en el año 2018. Además, la misma es altamente confiable con un rango de confiabilidad de 0,01, es decir los datos están respaldados por un 99% de certeza y un 1% de error.

La correlación baja podría deberse a la limitación planteada al inicio de la investigación, el prejuicio de los miembros de iglesia al responder cuestionarios referentes a sus dirigentes y en especial a su propia condición de vida cristiana.

La cultura organizacional, con sus inicios en el mundo empresarial, se puede definir según Díez¹¹⁹ como un constructo que abarca la interacción entre los miembros de una empresa, un conjunto de teorías o esquemas que facilitan o permiten el trabajo en

¹¹⁹ Enrique Javier Díez Gutiérrez, “Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de educación social”, investigación, evaluativa participativa de la cultura organizacional. <https://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5010801.pdf>,55-118 (consultado el 06 de diciembre del 2018).

conjunto para alcanzar los objetivos trazados. En ese sentido, el liderazgo transformacional es muy influyente en las organizaciones del ambiente empresarial como lo diría Mendoza y Pérez anteriormente citados.

Por otro lado, el compromiso cristiano, a diferencia de la cultura organizacional que tiene que ver con solamente la actitud de los trabajadores y el ambiente vivido dentro de una empresa u organización, tiene que ver según Soncco¹²⁰ con un estilo de vida de cada creyente que lo lleva a buscar su propio crecimiento espiritual mediante el estudio de la Biblia, una vida de comunión con Dios y la vivencia diaria siendo semejante a Él. Consideramos que el compromiso cristiano es más abarcante que la sola cultura organizacional pues se muestra dentro y fuera de la iglesia (organización eclesiástica).

Resultados de prueba de Hipótesis

Hi: el liderazgo transformacional de los dirigentes se relaciona con el compromiso cristiano en los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.

H₀: el liderazgo transformacional de los dirigentes no se relaciona con el compromiso cristiano en los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.

Si el valor $p = 0$ se acepta la Hipótesis nula.

Si el valor $p > 0$ se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En la presente investigación después de utilizar el coeficiente estadístico de Spearman, se encontró que la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018 es positiva baja con un

¹²⁰ Héctor Raúl Soncco Cruz, *“Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista ‘San José’, ‘Callao ‘B’, lima”*(Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2015), 45.

$p=0,349$. Por lo tanto, siendo que p es mayor que 0 se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones generales

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en

feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018. Por consiguiente, los resultados obtenidos nos llevan a exponer la siguiente conclusión general: Existe una relación positiva baja entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018 tal como lo muestra la tabla 14 cuyos datos obtenidos mediante el coeficiente estadístico de Spearman obtuvo un $p=0,349$.

Conclusiones específicas

En este caso es necesario precisar seis conclusiones específicas:

Primera. Se identificó un nivel medio de liderazgo transformacional en los dirigentes adventistas de Chepén. Se llega a esta conclusión porque en la tabla 6 se verifica que el 24,8% se encuentra en un nivel bajo; el 48,7% el medio; y el 26,5, el alto. La atención personalizada es la dimensión más alta con un 55,6%; la motivación inspiracional con un 50,4%, influencia idealizada con un 41,6% y la estimulación intelectual con un 37,2%. Esto indica que la mayoría de los feligreses adventistas de Chepén en el año 2018 se encuentran en el nivel medio de liderazgo transformacional.

Segunda. Se identificó que el nivel de compromiso cristiano en los feligreses adventistas de Chepén figuraba como alto. Llegamos a esta conclusión debido a que en la tabla 10 se muestra que la mayoría de los feligreses adventistas se encuentran en un nivel alto de compromiso cristiano (71,7%); en un nivel medio (28,3%) y en un nivel bajo (0%). Además, en sus dimensiones de vida devocional (68,1%), asistencia a los cultos (85,8%), compromiso con el trabajo misionero (30,1%) y fidelidad en diezmos y ofrendas (79,6%) indican que la mayoría de los feligreses adventistas de Chepén en el año 2018 se encuentran en un nivel alto de compromiso cristiano.

Tercera. Se logró identificar la existencia de una relación positiva baja entre la influencia idealizada y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Esto debido a que el coeficiente de Spearman es 0,327.

Cuarta. Se logró identificar la existencia de una relación positiva entre la motivación inspiracional y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Esto debido a que el coeficiente de Spearman es 0,204.

Quinta. Se observó que existe una relación significativa baja entre la estimulación intelectual y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Esto debido a que el coeficiente de Spearman es 0,363.

Sexta. Se identificó la existencia de una relación, también significativa baja, entre la atención personalizada y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Esto debido a que el coeficiente de Spearman es 0,360.

Recomendaciones

Noriega¹²¹ considera que “las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes” y como la iglesia adventista forma parte de una organización mundial se recomienda seguir estudiando el tema del liderazgo y profundizar en él de tal manera que se pueda llegar a nuevas conclusiones que sean de beneficio y para el fortalecimiento de los feligreses de la misma. En ese sentido, el mundo empresarial al reconocer la importancia que el liderazgo tiene para las organizaciones están implementando estrategias de capacitación para sus líderes. La Iglesia Adventista no debería ser la excepción, si las grandes empresas y organizaciones están poniendo énfasis en la implementación de escuelas de liderazgo, como por ejemplo la Escuela de Liderazgo española de GBN gobernata que “pretende promover y desarrollar un liderazgo transformador y responsable, ético, humanista, con vocación de servicio y orientado a las personas, entre los dirigentes y líderes españoles”¹²² o la Escuela de liderazgo de la Pontificia Universidad Javeriana que tiene como objetivo “brindar herramientas de gestión a los líderes para promover el desarrollo de las personas a su cargo y facilitar el logro de los propósitos de su unidad”¹²³. En tal sentido, si dentro del ámbito empresarial se pone énfasis a la enseñanza del liderazgo, por qué no hacerlo en la Iglesia Adventista. Por ello, se recomienda implementar capacitaciones y escuelas de

¹²¹ María Guadalupe Noriega Gómez, “La importancia del liderazgo en las organizaciones”, Ciencia y tecnología 12 no. 36 (setiembre-diciembre 2008), 25-29. http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf (consultado el 06 de diciembre del 2018).

¹²² <http://governatia.com/escuela-de-liderazgo/> (consultado el 07 de diciembre del 2018).

¹²³ <https://www.javeriana.edu.co/puj/viceadm/drh/Desarrollohumano/liderazgo/> (consultado el 07 de diciembre del 2018).

líderes para entrenar y discipular a los dirigentes actuales, así como quienes lo son en potencia.

Se recomienda también seguir indagando en la investigación aplicada respecto a qué factores tienen una correlación más alta con el compromiso cristiano. Tal vez este factor podría estar relacionado con un liderazgo más completo como el modelo de liderazgo de rango completo (Full Range Leadership FRL) de Bass y Avolio¹²⁴ que combina el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, o puede que exista otro factor que no tenga que ver precisamente con el liderazgo.

Tales estudios pueden contribuir en gran manera con el aumento del compromiso cristiano en los feligreses adventistas, produciendo en ellos un estilo de vida relacionado a la comunión con Dios mediante una vida devocional diaria; el compromiso de asistencia y participación regular en los cultos congregacionales; compromiso con ser un discípulo de Jesús y colaborador suyo al predicar el mensaje del evangelio al mundo y el compromiso a ser un mayordomo fiel de los recursos recibidos de parte de Dios reconociendo y devolviendo la parte que a Él le pertenece: los diezmos y las ofrendas.

¹²⁴ Avolio, B, & Bass, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Citado por Martha Ruth Mendoza Torres y Carolina Ortiz Riaga, “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas”, Revista Facultad de Ciencias Económicas XIV no. 1 (Junio, 2006), 120. <https://www.redalyc.org/html/909/90900107/> (consultado el 07 de diciembre del 2018).

BIBLIOGRAFÍA

- _____. “Ley de la persona adulta mayor”, Diario El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-persona-adulta-mayor-ley-n-30490-1407242-1/> (consultado el 04 de diciembre del 2018).
- Agosto, Efraín. *1 y 2 Corintios*. EE. UU: Augsburg Fortress. 2008.
- Almirón Arévalo, Virginia y Tikhomirova, Alena. “Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional”. Universidad de Granada, *Relaciones Laborales*, 8 de febrero 2015.
http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6 (consultado el 28 de mayo del 2018).
- Asmat, David & Iparraguirre, Joel. “Traed los diezmos al alfolí: Entendiendo Malaquías 3:10”, *Revista Berit Olam* 12, no. 2, 51-53.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/r_berit/article/view/784/pdf_2 (consultado el 6 de junio del 2018).
- Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Manual de iglesia*. EE.UU: Asociación editorial interamericana. 1984.
- Asociación Ministerial de la Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Creencias de los Adventistas del Séptimo Día: Una exposición bíblica de las doctrinas fundamentales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*. Argentina: ACES. 2006.
- Asociación Ministerial de la División Sudamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Guía para ministros Adventistas del Séptimo Día*. Argentina: ACES. 1995.
- Avolio, B, & Bass, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Citado por Martha Ruth Mendoza Torres y Carolina Ortiz Riaga, “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas”, *Revista Facultad de Ciencias Económicas XIV* no. 1. 2006. <https://www.redalyc.org/html/909/90900107/> (consultado el 07 de diciembre del 2018).
- Barclay, William. *Introducción a la Biblia*. México: Casa unida de publicaciones. 1987.
<https://teologiarelevante.files.wordpress.com/2012/09/00-william-barclay-introduccion-a-la-biblia.pdf> (consultado el 6 de junio del 2018).
- Bass, Bernard M. *Transformational leadership*. EE. UU: Lawrence Earlbaum, 2006), 5.
- Bermúdez Olaya, German Enrique. “Coaching: una herramienta para el liderazgo transformacional”. Monografía, programa de administración de empresas, Bogotá. 2017.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16896/Berm%C3%BAdezOlayaGerm%C3%A1nEnrique2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consultado el 28 de mayo del 2018).

- Blackaby, Henry y Richard. *Llamado a ser un líder de Dios: lecciones de la vida de Josué*. Colombia: Centros de literatura cristiana. 2008.
- Blanchard y Hodges, Phil. *Líder como Jesús: lecciones del mejor modelo a seguir del liderazgo de todos los tiempos*. EE. UU: Sociedades bíblicas unidas. 1960.
- Bracho Parra, Otilia y García Guilianny, Jesús. “Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional”. *Telos* 15, no. 2. 2013.
<http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf> (consultado el 31 de mayo del 2018).
- Brown, Raymond. *Comentario del Antiguo Testamento: Deuteronomio*. España: Publicaciones Andamio. 1993.
- Burns, J.M. *Leadership* New York: Harper and Row, 1978 (Citado por Mercedes López-Domínguez y Micaela Enache, “Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas”. *Intangible capital* 5 no. 4. 2009.
<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/6178/lopezdominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consultado el 29 de mayo, 2017).
- Bustamante, Roberto. *Primera carta a Timoteo*. EE. UU: Concordia, 2007.
- Byler, Jhon. *El corazón del líder: aprender a liderar con el carácter de Jesús*. EE. UU: Grupo Nelson. 2013.
- Carro, Daniel. *Comentario bíblico mundo hispano: 1 y 2 Corintios*. EE. UU: Mundo Hispano, 2003.
- Carro, Daniel. *Levítico, Números y Deuteronomio, Comentario bíblico Mundo Hispano III*. EE. UU: Mundo hispano, 1998.
- Chanducas Zárate, Leroy Agustín. “Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la asociación educativa adventista Nor oriental, 2014”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2014.
- Chávez Idrogo, Enzo Ronald. “Misión Caleb y su efecto en el compromiso misionero, vida espiritual y liderazgo de los jóvenes de la iglesia adventista del séptimo día de la unión peruana del norte, 2014”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2015.
- Cruz Ortiz, Valeria. “Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros”, *Universidad & empresa* 15, no. 25 (2013)
https://www.researchgate.net/publication/266316334_Liderazgo_transformacional_investigacion_actual_y_retos_futuros (consultado el 29 de mayo del 2018).
- Díez Gutiérrez, Enrique Javier. “Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de educación social”. Tesis de maestría, Universidad Complutense de Madrid, 2005.
<https://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5010801.pdf,55-118> (consultado el 06 de diciembre del 2018).
- Eerdman, Carlos R. *Hechos de los apóstoles*. EE. UU: Tell, 1974.

- Estado de opinión pública sobre la religión en Lima, Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú, febrero del 2010.
http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/15848/IOP_0310_01_R_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 10 de junio del 2019).
- Esteban Silva, Felipe Reynaldo. “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad peruana unión de la ciudad de Lima, Perú, 2013”. Tesis Doctoral. Universidad Peruana Unión, 2014.
- Evangelista Leiva, Silvia. “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018”. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, 2018.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22801/Evangelista_LSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 11 de junio del 2019).
- Fernández Arrans, Ángela. “Clima organizacional”. Tesis de grado, Universidad de Valladolid, 2017. <https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf> (consultado el 11 de junio del 2019).
- Finn, Françoise Antoinette. “Leadership development through executive coaching”. Tesis doctoral, Queensland University of Technology, 2007.
<https://eprints.qut.edu.au/17001/1/Fran%20Finn%20Thesis.pdf> (consultado el 28 de mayo del 2018).
- Galindo Londoño, María y Urrego Mayorga, Sara. “Inteligencia emocional, liderazgo transformacional y género: factores que influyen en el desempeño organizacional”, Memorias del seminario de profundización en liderazgo. Escuela de Administración, Universidad del Rosario, 2014. <https://docplayer.es/51091663-Introduccion-1-inteligencia-emocional-liderazgo-transformacional-y-genero-factores-8.html> (consultado el 31 de mayo del 2018).
- Gonzales, Odris, Oramis Gonzales, Sherardin Ríos y Joldry León, “Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario”, *Telos* 15, núm. 3 (2013). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005> (consultado el 23 de junio del 2019).
- Hendriksen, William. *Comentario al Nuevo Testamento: Romanos*. EE. UU: Desafío, 2003.
<http://icelarioja.com.ar/libros/comentario/kistemaker/Romanos.pdf> (consultado el 6 de junio del 2018).
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y baptista Lucio, Pilar. *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana. 2004.
<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf>
 disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf (consultado el 22 de julio del 2018).
- Hoff, Pablo. *Los libros históricos: Dios y su pueblo en el Antiguo Testamento*. EE. UU: Vida, 1980.
- Hope, Luis C. y Cook, Christopher C.H. “The Role of Christian Commitment in Predicting Drug Use amongst Church Affiliated Young People.” *Mental Health, Religion & Culture* 4. no.

2 (November, 2001) doi:10.1080/13674670110048336 (consultado el 23 de junio del 2019).

- Jaimés Zubieta, Rubén Fidolino. “Liderazgo pastoral 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 de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016.
- Jamieson, Roberto. *Comentario exegético y explicativo de la Biblia: el antiguo testamento I*. EE. UU: Casa bautista de publicaciones. 1970.
- Julian Barling, Julián, Kelloway, E. Kevin y Loughlin, Catherine. “Development and test of a model linking safety-specific transformational Leadership and occupational safety”, *Journal of Applied Psychology* 87, no. 3 (2002).
<https://pdfs.semanticscholar.org/34ee/379caba20cbea14c5fce5be23edb99ee2f49.pdf> (consultado el 31 de mayo del 2018).
- Kendall, R.T. *Las Parábolas de Jesús: Una guía para entender y aplicar las enseñanzas de Jesús*. España: Vida, 2005.
- Küen, Alfred. *El culto en la Biblia y en la historia*. España: Clie, 1994.
- Lawrence, Richard. *The bible reader's companion*. EE. UU: Sociedad bíblica Internacional, 1985.
- Levoratti, Armando J. *Comentario bíblico latinoamericano I: pentateuco y textos narrativos*. España: Verbo divino, 2005.
- Lupano Perugini, & Castro Solano, Alejandro. “Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación”. Trabajo subsidiado por la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la de la Nación: Universidad de Buenos Aires: Argentina, 2006.
- Luz, Edgar et al. Identificación de las necesidades importantes de los diferentes departamentos de la IASD de la DSA, posibles de ser investigados. Brasilia, 2012.
- MacArthur, Jhon. *Llamado a liderar: 26 lecciones de liderazgo del apóstol Pablo*. EE. UU: Grupo Nelson. 2011.
- Mamani Esenarro, David. “Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016.
- McDonald, William. *Comentario al Antiguo Testamento*. España: Clie. 2001.
- Mendoza Torres, Martha Ruth y Ortiz Riaga, Carolina. “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas”, *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas* 16, no. 1. 2006.
<https://www.redalyc.org/html/909/90900107/> (consultado el 05 de diciembre del 2018).
- Molero Alonso, Fernando, Recio Saboya, Patricia & Cuadrado Guirado, Isabel. “Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española”. *Psicothema* 22, no. 3 (2010)

- Mondragón, Alejandra. “Uso de la Correlación Spearman en un estudio de Intervención en fisioterapia”, *Movimiento Científico* 8 no. 1 (2014)
https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA, 100 (consultado el 04 de diciembre del 2018).
- Moolenaar, Nienke M. “Occupying the Principal Position: Examining Relationships Between Transformational Leadership, social network position, and Schools ‘Innovative climate’”, <http://journals.sagepub.com/home/eaq>, por “Sage”,
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40754727/EAQ Occupy the Principal Position_1_.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1557121828&Signature=XoRw0JJ5J%2B967%2BJJ1bfWpOuAwA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOccupying_the_Principal_Position_Examini.pdf (consultado el 29 de mayo del 2018).
- Moriarty, Frederick L. *Conoce la Biblia: Antiguo testamento 11*. Colombia: Sal Terrae, 1969.
- Murillo Torrecilla, F. Javier. “Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido”. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 4, no. 4 (2006)
<http://www.redalyc.org/html/551/55140403/> (consultado el 28 de mayo del 2018).
- Murray, Andrew. *Consagración total*. Barcelona: Clie, 1981.
- Nader, Martín & Castro Solano, Alejandro. “Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass”. *Universitas Psychological* 6, n.3 (2007).
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300018&lng=pt&nrm=iso. ISSN 1657-9267 (consultado el 29 de mayo, 2017).
- Neira Reyes, Belky Dante. “Uso del internet y vida devocional en Jóvenes del distrito misionero de los Olivos “C”, Lima, 2016.”. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2017.
- Nelson, Thomas. *Biblia Del Diario Vivir*. Nashville: Editorial Caribe. 1997.
<https://luzparalasnacionesinternacional.files.wordpress.com/2010/06/biblia-diario-vivir.pdf> (consultado el 22 de julio del 2018).
- Nichols, Francis D. *Comentario bíblico Adventista del Séptimo Día VI*. Argentina: ACES. 1995.
- Noriega Gómez, María Guadalupe. “La importancia del liderazgo en las organizaciones”, *Ciencia y tecnología* 12 no. 36 (2008)
http://www.utm.mx/edi_antteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf (consultado el 06 de diciembre del 2018).
- Núñez, Miguel. *¿Y quién es Jesús?: un enfoque práctico acerca del hombre que cambió la historia*. EE. UU: Portavoz, 2007.
- Pagán, Samuel. *Jesús de Nazaret: vida, enseñanza y significado*. Barcelona: CLIE. 2010.
- Pérez Ortega, Giovanni, Jiménez Valdés, Gloria Lucía y Romo Morales, Gerardo. “Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones de

educación superior. Caso de estudio en una Universidad del departamento de Antioquia 2017". *Entramado* 13, no. 1 (2017) <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf> (consultado el 05 de diciembre del 2018).

Perilla Toro, Lyria Esperanza & Gómez Ortiz, Viviola. "Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder". *Journal of work and Organizational Psychology* 33. 2017.

Pfeiffer, Charles F. *Comentario bíblico Moody*. EE. UU: Casa Bautista de Publicaciones, 1992.

Primucci, Hugo O. *Religión y relaciones humanas*. Argentina: ACES, 2004.

Quiyono, Esteban. "Relationship Between Involvement in institutional activities and Christian Life Commitment Among Undergraduate Students of a Christian University in México". Disertación doctoral, Andrews University, 2014. <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1645&context=dissertations> (consultado el 31 de mayo del 2018).

Real Academia española, *Diccionario de la RAE* 23 (2014), "iglesia". <http://dle.rae.es/?id=KvQIZU1> (consultado el 4 de junio, 2017).

Richard Alarcón, Marcos Daniel. "Locus de control y compromiso espiritual en feligreses adventistas de "Alfonso Cobián", Chaclacayo, Lima, 2016". Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2017.

Rodríguez Trivino, Bernardo. "Seminario Para Fortalecer La Vida Devocional De Los Jóvenes De La Iglesia Adventista Centra De Miami". Investigación de un programa doctoral, Andrews University, EE. UU, 2016. <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1393&context=dmin> (consultado el 04 de junio del 2018).

Rodríguez, Milena. "Diseño de investigación de corte transversal". *Revista Médica Sanitas* 21, no. 3. 2018. https://www.researchgate.net/publication/329051321_Disenio_de_investigacion_de_Corte_Transversal (consultado el 20 de mayo del 2019).

Roncarolo, Roberto R. "Sermones de mayordomía para líderes voluntarios, 'Um concerto com Deus'", en Sermones de mayordomía para líderes voluntarios, donado para la biblioteca del CESU. Lima: Universidad Peruana Unión, 1981.

Saldaña Dávila, Martín Justo Roberto. "Relación entre la cultura organizacional y compromiso cristiano en los trabajadores de la universidad peruana unión filial Tarapoto periodo 2013". Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2013.

Sandell, Kyle. "Transformational leadership, engagement, and performance: a new perspective". Tesis de maestría, Colorado State University, 2012. https://mountainscholar.org/bitstream/handle/10217/72359/Sandell_colostate_0053N_11368.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 28 de mayo del 2018).

Schelke, K.H. *El nuevo testamento y su mensaje: Segunda carta a los corintios*. Barcelona: Herder, 1969.

Senior, Donald. *Biblia y Misión*. España: Verbo Divino 1985.

Sepúlveda Atehortúa, Lizeth Yuliana. “Caracterizar las variables del liderazgo transformacional que perciben los seguidores de las organizaciones no gubernamentales ONG”. Tesis de maestría. Universidad nacional de Colombia, 2009.

<http://bdigital.unal.edu.co/2371/1/43206090.2009.pdf> (consultado el 23 de junio del 2019).

Seventh Day Adventist Church, *Annual Statistical Report 2016*.

<http://documents.adventistarchives.org/Statistics/ASR/ASR2016.pdf> (consultado el 08 de junio del 2018).

Seventh Day Adventist Church, *Annual Statistical Report 2017*.

<http://documents.adventistarchives.org/Statistics/ASR/ASR2017.pdf> (consultado el 08 de junio del 2018).

Silva, Kittim. *Nehemías el constructor*. EE. UU: Portavoz, 2003.

Smietana, Bob. “Americans ¿Are Found of the Bible, Don’t Actually Read It?”. Life Way

Research, April 2017. <https://lifewayresearch.com/2017/04/25/lifeway-research-americans-are-fond-of-the-bible-dont-actually-read-it/> (consultado el 08 de junio del 2018).

Soncco Cruz, Héctor Raúl. “Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista San José, Callao B, Lima”. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Unión. 2015.

Souza, Valmi D. “Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa”. *Revista Latinoamericana de Enfermería* 15, no. 3 .2007. http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22.pdf (consultado el 20 de mayo del 2019).

Stiles, Mak. *La evangelización*. Estados Unidos: Marks, 2014.

<http://tt1ygmtors29quzv13ynnwx9.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2015/10/La-evangelizacion-web.pdf>(consultado el 11 de junio del 2019).

Tacilla Abanto, Saritha Nashely y Robles Pérez, Mariella Cledy. “Felicidad y espiritualidad en miembros de una iglesia cristiana de Lima Este, 2015”. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2015.

Turner, Donald D. *Introducción al Nuevo Testamento*. EE. UU: Portavoz, 1998.

Vallejo Martos, Manuel Carlos. “Liderazgo transformacional y sus efectos en las empresas familiares: un análisis diferencial y evolutivo”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 18, no. 1. 2009.

<http://mundialnet.com/Documentos/6Liderazgo%20transformacional%20y%20sus%20efectos%20en%20las%20empresas%20familiares.pdf> (consultado el 29 de mayo del 2018).

Villalón Camus, Ximena Georgette. “El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal”. Tesis maestría, Universidad de Chile, 2014.

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y (consultado el 29 de mayo del 2018).

- Vitrano, Steven P. "Christian Commitment", *Ministry: International Journal for pastors*, (Abril 2008) <https://www.ministrymagazine.org/archive/2008/04/christian-commitment.html> (consultado el 31 de mayo del 2018).
- Walumbwa, F.O. "The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 no. 4. 2004. <http://dx.di.org/10.1348/0963179042596441> (consultado el 05 de diciembre del 2018).
- Warren, Rick. *Liderazgo con propósito: lecciones de liderazgo basadas en Nehemías*. EE. UU: Vida, 2005.
- Warren, Rick. *Una vida con propósito*. EE. UU: Vida, 2002.
- Watchman, Nee. *El hombre espiritual*. Barcelona: Clie, 2005.
- White, Elena G. *Conducción del niño*. Argentina: ACES, 2008.
- White, Elena G. *Consejos para la iglesia*. Argentina: ACES, 2007.
- White, Elena G. *Consejos sobre mayordomía cristiana*. Argentina: ACES, 1971.
- White, Elena G. *En lugares celestiales*. Argentina: ACES, 1968.
- White, Elena G. *Mensaje para los jóvenes*. Publicaciones interamericanas: EE. UU, 1967.
- Wiersbe, Warren W. *Llamados a ser siervos de Dios*. EE. UU: Portavoz, 1998.
- Wojtara Perry, Shery. "The impact of transformational leadership style on the success of global virtual teams". Disertación doctoral, Walden University, 2016. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3283&context=dissertations> (consultado el 17 de junio del 2018).
- Ziglar, Zig. *El camino de Dios aún es el mejor*. EE. UU: Vida, 2010.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables.

TEMA DE ESTUDIO	VARIABLES	INDICADORES	VALORES	INSTRUMENTO
Título: Liderazgo transformacional de los dirigentes y su relación con el compromiso cristiano en los miembros de la iglesia adventista de Chepén, año 2018	Variable independiente: Liderazgo transformacional	Ítems 1-17 del cuestionario	1=Nunca 2=Rara vez 3=A veces 4=A menudo 5=Siempre	Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID) modificado por el Dr. Rubén Jaimes en ¹²⁵ .
	Variable dependiente: Compromiso cristiano	Ítems 18-34 del cuestionario		Cuestionario de compromiso cristiano de Raúl Soncco Cruz ¹²⁶ .

¹²⁵ Rubén Jaimes Zubieta, “Liderazgo pastoral 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 de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016).

¹²⁶ Héctor Raúl Soncco Cruz, “Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros Elena G. de White y compromiso espiritual en los miembros de la iglesia adventista ‘San José’, ‘Callao ‘B’, Lima” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2015).

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	BASE TEÓRICA
Nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018	<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación inspiracional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018? 2. ¿Cuál es el nivel de relación entre la influencia idealizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018? 3. ¿Cuál es el nivel de relación entre la estimulación intelectual de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018? ¿Cuál es el nivel de relación entre la consideración individualizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018 	<p>Objetivo general Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de relación entre la motivación inspiracional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018. 2. Mostrar el nivel de relación entre la influencia idealizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018. 3. Presentar el nivel de relación entre la estimulación intelectual de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018. 4. Descubrir el nivel de relación entre la consideración individualizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: existe relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. Ho: no existe relación entre liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: existe relación entre la motivación inspiracional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. HO: no existe relación significativa entre la motivación inspiracional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018 H2: existe relación entre la influencia idealizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. HO: no existe relación significativa entre la influencia idealizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. H3: existe relación entre la estimulación intelectual de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, 2018. HO: no existe relación entre la estimulación intelectual de los dirigentes y el</p>	<p>Alcance: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental De corte transversal</p> <p>X---R---Y</p> <p>Donde:</p> <p>X: Liderazgo transformacional Y: Compromiso cristiano R: Correlación</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Es el estilo de liderazgo que busca comprometer a los miembros de su organización con los objetivos trazados a través de la motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada.</p> <p>Compromiso cristiano:</p> <p>Es el accionar de cada creyente para estar involucrado su crecimiento espiritual mediante la devoción personal, asistencia a los cultos regulares de la iglesia, compromiso con el trabajo misionero y compromiso con los diezmos y ofrendas.</p>

			<p>compromiso cristiano en los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.</p> <p>H4: Existe relación entre la consideración individualizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.</p> <p>HO: No existe relación entre la consideración individualizada de los dirigentes y el compromiso cristiano en los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Chepén, 2018.</p>		
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Anexo 2. Matriz instrumental

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Es el estilo de liderazgo que, mediante la influencia idealizada, la motivación inspiracional, estimulación intelectual, y la consideración individualizada pretende conducir a los feligreses liderados a alcanzar altos niveles de compromiso cristiano.	Influencia idealizada	<ol style="list-style-type: none"> Se siente orgulloso de trabajar con sus dirigentes de iglesia. Sus dirigentes no ponen énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar. Sus dirigentes están dispuestos a enseñar y entrenar a la hermandad siempre que lo necesiten. Respeto y apoya a sus dirigentes. 	1-4	<p>Se medirá mediante una escala de Likert: nunca, rara vez, a veces, a menudo, y siempre. De igual modo, cada alternativa tendrá un valor numérico asignado:</p> <p>1=Nunca 2=Rara vez 3=A veces 4=A menudo 5=Siempre</p> <p>Luego se sumarán los valores numéricos por cada dimensión del liderazgo transformacional y un total general para saber el nivel de liderazgo transformacional y asimismo el de sus dimensiones.</p>
		Motivación inspiracional	<ol style="list-style-type: none"> Sus dirigentes motivan la búsqueda de soluciones para resolver los problemas. Sus dirigentes tratan de inspirar a los feligreses mediante enseñanzas cristianas. Sus dirigentes enseñan a fundamentar las opiniones sobre bases sólidas. Sus dirigentes enseñan nuevas formas de enfocar los problemas difíciles. Confía plenamente en sus dirigentes. Cree en la capacidad de sus dirigentes para superar los obstáculos. 	5-10	
		Estimulación intelectual	<ol style="list-style-type: none"> Sus dirigentes enseñan la visión para ver los problemas como oportunidades de aprendizaje. Sus dirigentes tratan de desarrollar nuevas formas de motivación para el desarrollo de los feligreses. Sus dirigentes hacen reflexionar sobre problemas pasados de forma nueva. Sus ancianos impulsan al uso de la inteligencia para la solución de problemas. 	11-14	
		Consideración individualizada	<ol style="list-style-type: none"> Sus dirigentes se esfuerzan en formar a aquellos que lo necesitan. Sus dirigentes se concentran en los casos de los que tienen dificultad. Sus dirigentes potencian su motivación de éxito personal y misionero. 	15-17	
COMPROMISO CRISTIANO	Se trata de medir el nivel del compromiso cristiano mediante las dimensiones de vida devocional, asistencia permanente a los cultos de adoración, compromiso con el trabajo misionero, y devolución fiel de los diezmos y ofrendas.	Vida devocional	<ol style="list-style-type: none"> Frecuencia con la que realiza su culto personal. Frecuencia con la que realiza el culto familiar. 	1,2	Se sumará el total para determinar el nivel de compromiso cristiano.
Asistencia a los cultos		<ol style="list-style-type: none"> Frecuencia con la que asiste a la Escuela Sabática. Frecuencia con la que asiste al Culto Divino. Frecuencia con la que asiste al Culto Joven. Frecuencia con la que asiste a su Grupo Pequeño. Frecuencia con la que asiste al culto los días miércoles. 	3-7		
Compromiso con el trabajo misionero		<ol style="list-style-type: none"> Frecuencia con la que trae nuevas personas a la iglesia. Frecuencia con la que hace visitas misioneras. Frecuencia con la que da estudios bíblicos. Frecuencia con la que participa en las Campañas evangelísticas. Frecuencia con la que reparte materiales misioneros. 	8-13		
Fidelidad en diezmos y ofrendas		<ol style="list-style-type: none"> Frecuencia con la que devuelve los diezmos. Frecuencia con la que devuelve sus ofrendas. Frecuencia con la que da sus pactos. 	14-16		

Anexo 4. Cuestionario de Liderazgo transformacional

Instrucciones: Por favor, lea las afirmaciones acerca de las características del estilo de liderazgo transformacional de los dirigentes en la IASD de Chepén durante el año 2018. Luego, indique en la escala de **1 (total desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo)** en alguna de las afirmaciones que según su opinión se ajusten más a las características del liderazgo transformacional presentes en dichos dirigentes.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
INFLUENCIA IDEALIZADA	
1. Los miembros de la iglesia nos sentimos orgullosos de trabajar con los dirigentes.	1 2 3 4 5
2. Ponen énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1 2 3 4 5
3. Están dispuestos a enseñarnos y entrenarnos siempre que los necesitamos.	1 2 3 4 5
4. Cuentan con nuestro respeto y apoyo.	1 2 3 4 5
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	
5. Hacen que nos basemos en la razón y en la evidencia para resolver los problemas.	1 2 3 4 5
6. Tratan de inspirarnos mediante enseñanzas de principios cristianos.	1 2 3 4 5
7. Nos enseñan a fundamentar las opiniones con argumentos sólidos.	1 2 3 4 5
8. Nos enseñan nuevas formas de enfocar los problemas más difíciles.	1 2 3 4 5
9. Los miembros de iglesia tenemos plena confianza en ellos.	1 2 3 4 5
10. Tienen capacidades para superar obstáculos.	
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	
11. Nos enseñan la visión para ver los problemas como oportunidades de aprendizaje	1 2 3 4 5
12. Tratan de desplegar nuevas formas de motivación para nuestro desarrollo.	1 2 3 4 5
13. Nos cambian la perspectiva de lo sucedido	1 2 3 4 5
14. Impulsan la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1 2 3 4 5
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	
15. Se esfuerzan por formar a aquellos miembros que lo necesitan	1 2 3 4 5
16. Ayudan a quien lo necesita	1 2 3 4 5
17. Potencian nuestra motivación al éxito personal y misionero.	1 2 3 4 5

Cuestionario sobre 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 miembros de la IASD de Chepén en el año 2018.

Anexo 5. Cuestionario de compromiso cristiano

Instrucciones:

Estimado participante, las preguntas tienen el objetivo de medir el nivel de compromiso cristiano de los miembros de la IASD, por lo que se le solicita responder a las preguntas del cuestionario de manera sincera y objetiva. Además, se debe señalar que la encuesta es completamente anónima; las informaciones que se obtengan serán usadas exclusivamente para fines de la presente investigación.

1=nunca	2= casi nunca	3= a veces	4=casi siempre	5= siempre	1	2	3	4	5
VIDA DEVOCIONAL									
1. ¿Con qué frecuencia hace su culto personal?									
2. ¿Con qué frecuencia hace su culto familiar?									
3. ¿Conoce y practica el mensaje adventista de la salud?									
ASISTENCIA A LOS CULTOS REGULARES DE LA IGLESIA									
4. ¿Con qué frecuencia asiste a la Escuela Sabática?									
5. ¿Con qué frecuencia asiste al culto divino?									
6. ¿Con qué frecuencia asiste al programa de los jóvenes adventistas?									
7. ¿Con qué frecuencia asiste a las reuniones de grupos pequeños?									
8. ¿Con qué frecuencia asiste a noches de consagración (los miércoles)?									
COMPROMISO CON EL TRABAJO MISIONERO									
9. ¿Con qué frecuencia trae nuevas personas a la iglesia?									
10. ¿Con qué frecuencia hace visitas misioneras?									
11. ¿Con qué frecuencia da estudios bíblicos a otras personas?									
12. ¿Con qué frecuencia participa de campañas evangelísticas de iglesia?									
13. ¿Con qué frecuencia distribuye materiales misioneros?									
14. ¿Con qué frecuencia compromete a otro en el trabajo misionero?									
FIDELIDAD EN DIEZMOS Y OFRENDAS									
15. ¿Con qué frecuencia entrega los diezmos?									
16. ¿Con qué frecuencia da sus ofrendas?									
17. ¿Con qué frecuencia da sus pactos?									

Este cuestionario fue elaborado por Héctor Raúl Soncco Cruz y usado en su investigación “Nivel de relación que existe entre la lectura de los libros Elena G. de White y compromiso espiritual” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2015). Se han realizado algunas modificaciones sobre todo en lo que respecta al orden de las preguntas y adaptación del lenguaje.

Anexo 3. Validación de instrumentos (juicio de expertos)

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el estilo de liderazgo situacional y el compromiso misionero. La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos. Para tal efecto deberá asignar la valoración correspondiente según los criterios de cada ítem propuesto, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubieran.

Juez N° _____

Fecha actual: 18 de mayo de 2018.

Nombres y Apellidos del Juez: Saulo Caleb Cruz Huaranga

Institución donde labora: Facultad de Teología - UPEU

Años de experiencia profesional o científica: 18 años

1. ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

2. ¿A su parecer el orden de las preguntas es el adecuado?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

3. ¿Existen dificultades para entender las preguntas del instrumento?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

4. ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

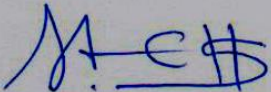
5. ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

Fecha: 18-05-18

Nombre y firma del juez:


Saulo C. Cruz Huaranga



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE TEOLOGÍA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase señalar con un círculo el porcentaje que crea conveniente para calificar la pertinencia de cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ **100**

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ **100**

3. ¿Estima usted, que la cantidad de ítems que se utilizan son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ **80** ___ 90 ___ 100

4. ¿Considera usted, que si se aplica este instrumento a muestras similares, se obtendrían datos también similares?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ **100**

5. ¿Estima usted, que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ **100**

6. ¿Qué preguntas cree usted que se pueden agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones:

Sería mejor ampliar la escala a cinco niveles de evaluación;
porque traer no es compatible con cinco del indicador anterior.

Validado por: Saulo C. Cruz Huaranga

Firma

Grado académico: Maestro en Teología

Fecha: 18 de mayo de 2018.

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso cristiano. La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos. Para tal efecto deberá asignar la valoración correspondiente según los criterios de cada ítem propuesto, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubieran.

Juez N° _____ Fecha actual: 10-05-18

Nombres y Apellidos del Juez: Walter Mauricio Navea Huapaya

Institución donde labora: UPEL

Años de experiencia profesional o científica: 23

1. ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

2. ¿A su parecer el orden de las preguntas es el adecuado?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

3. ¿Existen dificultades para entender las preguntas del instrumento?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias: Al leer las instrucciones queda la idea que es una auto evaluación. Sin embargo la redacción de las preguntas indica algo diferente

4. ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

5. ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

(sí) (no)

Observaciones y sugerencias:

Fecha: 10-05-18

Nombre y firma del juez: Walter Navea Huapaya



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE TEOLOGÍA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase señalar con un círculo el porcentaje que crea conveniente para calificar la pertinencia de cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 X 80 ___ 90 ___ 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 X 80 ___ 90 ___ 100
3. ¿Estima usted, que la cantidad de ítems que se utilizan son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 X 80 ___ 90 ___ 100
4. ¿Considera usted, que si se aplica este instrumento a muestras similares, se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 X 100
5. ¿Estima usted, que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 X 90 ___ 100
6. ¿Qué preguntas cree usted que se pueden agregar?
¿Conoce ud y utiliza sus dones espirituales?
¿Conoce y practica el mensaje adventista de la salud?
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones:

Validado por: Walter Alarcón

[Firma]
Firma

Grado académico: Doctor

Fecha: 10-05-2018



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE TEOLOGÍA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase señalar con un círculo el porcentaje que crea conveniente para calificar la pertinencia de cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
3. ¿Estima usted, que la cantidad de ítems que se utilizan son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
4. ¿Considera usted, que si se aplica este instrumento a muestras similares, se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
5. ¿Estima usted, que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
6. ¿Qué preguntas cree usted que se pueden agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones:

todos deben estar en la escala de Likert en la misma cantidad de opciones.

Validado por: JUAN MARCO ZANGA CESPEDES

Grado académico: Doctor

Fecha: 24-ABRIL-2018

Firma

VALIDACION DEL INSTRUMENTO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso cristiano. La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos. Para tal efecto deberá asignar la valoración correspondiente según los criterios de cada ítem propuesto, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubieran.

Juez N° _____

Fecha actual: 24-ABRIL-2018

Nombres y Apellidos del Juez: JUAN MARCELO ZANGA CÉSPEDES

Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Años de experiencia profesional o científica: _____

1. ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?

(si)

(no)

Observaciones y sugerencias:

2. ¿A su parecer el orden de las preguntas es el adecuado?

(si)

(no)

Observaciones y sugerencias:

3. ¿Existen dificultades para entender las preguntas del instrumento?

(si)

(no)

Observaciones y sugerencias:

4. ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

(si)

(no)

Observaciones y sugerencias:

5. ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

(si)

(no)

Observaciones y sugerencias:

Fecha: 24/04/2018

Nombre y firma del juez: JUAN MARCELO ZANGA CÉSPEDES