

Universidad Peruana Unión
Unidad de Posgrado de Teología

FACTORES PERSONALES, RELACIONALES Y ECLESIALES RELACIONADOS
CON EL COMPROMISO MISIONERO EN FELIGRESES ADVENTISTAS DE LA
MISIÓN CENTRO OESTE DEL PERÚ, LIMA, 2015

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

Por
David Mamani Esenarro

Noviembre, 2016

Copyright © 2016 David Mamani Esenarro
Todos los derechos reservados

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

TE Mamani Esenarro, David
3 Factores personales, relacionales y eclesiásticos relacionados con el compromiso
M21 misionero en feligreses adventistas de la misión centro oeste del Perú, Lima, 2015 /
2016 David Mamani Esenarro. Asesor: Dr. Miguel Guillermo Bernuí Contreras. Lima, 2016
128 hojas: tablas, apéndices

Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Teología.
Escuela de Posgrado, 2016.

Incluye referencias y resumen.

Campo del conocimiento: Teología.

1. Compromiso misionero. 2. Factores personales.

CDD 261.5


FACTORES PERSONALES, RELACIONALES Y ECLESIALES RELACIONADOS
CON EL COMPROMISO MISIONERO EN FELIGRESES ADVENTISTAS
DE LA MISIÓN CENTRO OESTE DEL PERÚ, LIMA, 2015

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


Por

David Mamani Esenarro


APROBADA POR EL JURADO



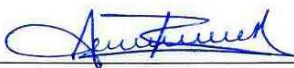
Dr. Gluider Quispe Huanca
Presidente



Dr. Miguel Guillermo Bernuí Contreras
Asesor



Dr. Daniel William Richard Pérez
Vocal



Mg. Jorge Luis Reyes Aguilar
Secretario



Mg. Juan Marcelo Zanga Céspedes
Vocal

Fecha de Aprobación:

RESUMEN DE TESIS

Universidad Peruana Unión
Unidad de Posgrado de Teología
Maestría en Teología

Título: FACTORES PERSONALES, RELACIONALES Y ECLESIALES
RELACIONADOS CON EL COMPROMISO MISIONERO EN FELIGRESES
ADVENTISTAS DE LA MISIÓN CENTRO OESTE DEL PERÚ, LIMA, AÑO
2015

Nombre del investigador: David Mamani Esenarro

Grado y nombre del consejero: Dr. Miguel Guillermo Bernuí Contreras

Fecha de terminación: Noviembre de 2016

Problema

¿Qué relación existe entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015?

Propósito

Determinar la relación que existe entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015.

Metodología

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo y correlacional. Es descriptivo, porque tiene la finalidad de describir y conocer las características de la población, de acuerdo con las variables establecidas para el estudio. Es correlacional, porque establece el grado de relación entre las variables.

El diseño de esta investigación es no experimental y de corte transversal. Es no experimental ya que el investigador no manipuló ninguna de las variables. Es transversal porque el instrumento de medición se aplicó una sola vez para recoger la información.

La población en estudio son los miembros de la IASD de la MiCOP ubicadas en la ciudad de Lima, que comprenden 21 distritos pastorales, con 207 iglesias y 18,051 miembros. La técnica del muestreo aplicado fue de tipo probabilístico, ya que todos los integrantes de la población tenían la misma posibilidad de ser elegidos, y el modo de selección de los elementos de la muestra fue realizado por conglomerados, ya que la distribución geográfica de la población en estudio es numerosa. El tipo de instrumento utilizado para la recolección de los datos es una encuesta. La prueba de confiabilidad estadística del instrumento se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, a cada una de las variables. Una vez validado el instrumento de medición, se procedió a aplicar a la población muestra, para su respectiva recolección, codificación y análisis de los datos.

Conclusión

Habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que, existe relación significativa y positiva entre los factores eclesiales y el compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, año 2015.

THESIS ABSTRACT

Peruvian Union University

Graduate School of Theology

Master of Theology

Title: PERSONAL, RELATIONAL AND ECCLESIAL FACTORS RELATED TO
THE MISSIONARY COMMITMENT IN ADVENTIST IN THE
PARISHIONERS OF THE WEST CENTER MISSION OF PERU, LIMA, 2015

Name of researcher: David Mamani Esenarro

Name and degree of faculty adviser: Miguel Guillermo Bernui Contreras, Ph. D.

Date completed: November of 2016

Problem

What is the relationship between personal, relational and ecclesial factors
missionary commitment of the members of the churches of the West Center Mission of
Peru, Lima, 2015?

Porpuse

To determine the relationship between the personal, relational and ecclesial
factors missionary commitment of the churches members of the West Center Mission of
Peru, Lima, 2015.

Methodology

This research is descriptive and correlational. It is descriptive, because it is intended to describe and understand the characteristics of the population, according to the variables set for the study. It is correlational, because it will establish the degree of relationship between variables.

The design of this research is not experimental and cross-sectional. It is not experimental because the researcher did not manipulate any of the variables. It is cross because the measuring instrument was applied once to collect the information.

The study population are members of the IASD of the MiCOP located in the city of Lima, comprising 21 pastoral districts, with 207 churches and 18,051 members. The technique applied sampling was probabilistic, since all members of the population had the same chance of being selected, and the mode of selection of the elements of the sample was performed by conglomerates, since the geographical distribution of the population studio was large.

The type of instrument used for data collection is a survey. The test of statistical reliability of the instrument was performed using Cronbach's alpha coefficient, to each of the variables. Once validated the measuring instrument, it is proceeded to apply to the population sample to its respective collection, coding and the analysis of data.

Conclusions

Having sufficient evidence to reject the null hypothesis, the decision to accept research hypothesis is taken. Therefore, it is concluded that; There is significant and positive relationship between the ecclesial factors and missionary commitment of the churches members Central West Center Mission of Peru, Lima, 2015.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	IX
LISTA DE ABREVIATURAS	XI
Capítulo	
1. INTRODUCCIÓN	1
Descripción de la situación problemática	1
Antecedentes de la investigación	4
Formulación del problema	8
Problema general	8
Problemas específicos	8
Objetivos de la investigación	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Hipótesis de la investigación	10
Hipótesis general	10
Hipótesis específicas	10
Justificación e importancia	11
Viabilidad	12
Delimitaciones	12
Limitaciones	12
Presuposiciones	13
2. MARCO DE REFERENCIA	14
Compromiso misionero desde la perspectiva bíblica	14
En el Antiguo Testamento	14
Pacto con Adán y Eva	18
Pacto con Noé	19
Pacto con Abraham	19
Pacto con la nación israelita	20
En el Nuevo Testamento	21
Compromiso misionero en los evangelios	21
Compromiso misionero en los Hechos de los Apóstoles	22
Compromiso misionero en las epístolas paulinas	23
Compromiso misionero en Apocalipsis	24
Compromiso misionero desde la perspectiva social y organizacional	25

Definición etimológica.....	25
Compromiso personal.....	27
Compromiso social.....	27
Compromiso organizacional.....	28
Compromiso misionero según otros autores cristianos.....	29
Factores personales y el compromiso misionero.....	30
La vida espiritual.....	30
Formación doctrinal y misionera.....	33
Formación doctrinal.....	33
Formación misionera.....	34
Factores relacionales y el compromiso misionero.....	35
La familia.....	37
La iglesia.....	39
La comunidad.....	39
Factores eclesiales y el compromiso misionero.....	40
Liderazgo Eclesiástico.....	40
Proceso de discipulado.....	42
Capacitación y entrenamiento misionero.....	44
Entrenamiento.....	44
Técnicas de entrenamiento.....	45
Capacitación.....	46
Métodos y técnicas de capacitación.....	48
Conclusión.....	48
Organización para la misión.....	49
Definición de términos.....	52
3. METODOLOGÍA.....	55
Tipo de investigación.....	55
Diseño de investigación.....	56
Población y muestra.....	56
Población.....	56
Muestra.....	57
Consideraciones éticas.....	58
Definición y operacionalización de variables.....	58
Factores personales.....	58
Factores relacionales.....	59
Factores eclesiales.....	61
Compromiso misionero.....	62
Instrumento de recolección de datos.....	63
Validación del instrumento.....	63
Procedimientos para la recolección de datos.....	65
Plan de tabulación y análisis de los datos.....	66

4. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	68
Descripción de los resultados.....	68
Descripción de datos generales.....	68
Género.....	68
Edad.....	69
Grado de instrucción.....	69
Estado civil.....	70
Situación Laboral.....	70
Profesión.....	71
Religión.....	72
Años de bautizado.....	72
Factores personales.....	73
Factor personal.....	73
Vida espiritual.....	73
Formación doctrinal y misionera.....	74
Factores relacionales.....	74
Factor relacional.....	74
Relación con la familia.....	75
Relación con la comunidad.....	75
Relación con la iglesia.....	76
Factores eclesiales.....	77
Factor eclesial.....	77
Liderazgo en la iglesia.....	77
Proceso de discipulado.....	78
Organización para la misión.....	78
Nivel de compromiso misionero.....	79
Compromiso misionero.....	79
Identidad con la misión.....	79
Responsabilidad en la misión.....	80
Compromiso misionero y los factores personales.....	80
Compromiso misionero y los factores relacionales.....	81
Compromiso misionero y los factores eclesiales.....	81
Contrastación de hipótesis.....	82
Hipótesis general.....	82
Regla de decisión.....	82
Hipótesis específicas.....	84
Hipótesis específica 1.....	84
Regla de decisión.....	84
Hipótesis específica 2.....	85
Regla de decisión.....	85
Hipótesis específica 3.....	86
Regla de decisión.....	86
Discusión de resultado.....	87

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
Conclusiones	92
Recomendaciones.....	93
Apéndices	
A. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	95
B. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	99
C. CUESTIONARIO	115
D. FACTORES PERSONALES, RELACIONALES, ECLESIALES Y EL COMPROMISO MISIONERO	115
E. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	121
BIBLIOGRAFÍA	123

LISTA DE TABLAS

1. Técnicas de entrenamiento.....	46
2. Distribución de encuestas por distrito pastoral.....	66
3. Género.....	68
4. Edad.....	69
5. Grado de instrucción.....	69
6. Estado civil.....	70
7. Situación laboral.....	70
8. Profesión.....	71
9. Religión.....	72
10. Años de bautizado.....	72
11. Factores personales.....	73
12. Vida espiritual.....	73
13. Formación doctrinal y misionera.....	74
14. Factores relacionales.....	75
15. Relación con la familia.....	75
16. Relación con la comunidad.....	76
17. Relación con la iglesia.....	76
18. Factores eclesiásticos.....	77
19. Liderazgo de la iglesia.....	77
20. Capacitación y entrenamiento misionero.....	78

21. Organización para la misión	78
22. Compromiso misionero.....	79
23. Identidad con la misión.....	79
24. Responsabilidad en la misión.....	80
25. Compromiso misionero y factores personales	80
26. Compromiso misionero y factores relacionales.....	81
27. Compromiso misionero y factores eclesiásticos	82
28. Factores personales, relacionales y eclesiásticos relacionados con el compromiso misionero.....	83
29. Factores personales y compromiso misionero	85
30. Factores relacionales y compromiso misionero	86
31. Factores eclesiales y compromiso misionero.....	87

LISTA DE ABREVIATURAS

IASD	Iglesia Adventista del Séptimo
DSA	División Sudamericana
UPN	Unión Peruana de Norte
MiCOP	Misión Centro Oeste del Perú
UPeU	Universidad Peruana Unión
d. C.	Después de Cristo
a. C.	Antes de Cristo
AT	Antiguo Testamento
NT	Nuevo Testamento

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Descripción de la situación problemática

En la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) existe un bajo porcentaje de miembros comprometidos con la misión. Los datos estadísticos de los diferentes niveles de la organización de la IASD revelan esta realidad.

Berndt Wolter indica que, según los estudios realizados por el Núcleo de Misiones y Crecimiento de Iglesia, del 25 al 28% de la feligresía mundial tiene el don del evangelismo, pero lo ejercen solo el 0.92%; asimismo, un 5 a 8% de la feligresía mundial está involucrado en alguna cosa.¹ Y en la División Sudamericana (DSA)², según Bruno Raso, solo el 20% de la membresía adventista está comprometido en algún tipo de trabajo misionero.³ En la Unión Peruana del Norte (UPN)⁴ solo el 8.1% de la feligresía está

¹Berndt Dietrich Wolter, profesor de la Universidad Adventista de San Pablo Brasil, y coordinador del Núcleo de Misiones y Crecimiento de la Iglesia (NUMCI). El presentó estos datos en el curso de Crecimiento de Iglesia, del programa de maestría en Teología de la Universidad Peruana Unión, enero 2013.

²Sección de la Asociación General de la IASD con responsabilidad administrativa para las uniones que comprenden los siguientes países: Brasil, Argentina, Perú, Chile, Uruguay, Ecuador, Bolivia y Paraguay.

³Bruno A. Raso, “Un estudio de factores personales, eclesiásticos, pastorales y comunitarios que inciden sobre la misión de hacer discípulos”, (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2004), 1.

⁴Nivel administrativo de la IASD para las misiones y asociaciones ubicadas en el norte del Perú.

involucrado en la obra misionera.⁵ Esta realidad se puede apreciar también en la Misión Centro Oeste del Perú (MiCOP)⁶ donde el 9,7 % de la feligresía está involucrada en las actividades misioneras.

Otra forma de verificar el compromiso con la misión es por medio del sostenimiento de la iglesia a través de los diezmos y ofrendas. En la MiCOP solo el 18 % de la feligresía está comprometido con el sostenimiento de la misión a través de los diezmos.⁷

Asimismo, existe una preocupación entre los administradores y pastores distritales de la MiCOP, sobre la necesidad de comprometer al mayor número de miembros en la obra misionera.

La revisión bibliográfica de autores adventistas como Fernando Canale,⁸ Daniel

⁵Una de las formas de verificar el bajo porcentaje de miembros comprometidos con la misión es haciendo un comparativo entre el número total de la feligresía y el número de miembros involucrados en la obra misionera (estudios bíblicos, parejas misioneras). Según los registros de Secretaría de la UPN se ha alcanzado tener la cifra de 213.806 miembros, de los cuales solo 17.235 miembros están involucrados en la obra misionera. Datos tomados del informe del Director de Ministerio Personal, año 2014.

⁶Nivel administrativo de la IASD para las iglesias organizadas en un sector geográfico, dentro del territorio de la UPN.

⁷Hasta el año 2013, la MiCOP contó con 35 distritos pastorales, 381 iglesias, y con una feligresía de 30.441 miembros; en bautismo alcanzó tener 2.919 personas, mientras que el número de miembros involucrados en la obra misionera llegó a 2.942 personas y en cuanto al número de donantes fieles llegó hasta 5,494. Datos extraídos del Departamento de Ministerio Personal, Escuela Sabática y Mayordomía de la MiCOP, enero 2014.

⁸Fernando Canale, *¿Adventismo secular? Cómo entender la relación entre estilo de vida y salvación* (Lima: Universidad Peruana Unión, 2012), 12-139.

Rode,⁹ Russell Burrill,¹⁰ y otros autores evangélicos como Eddie Gibbs,¹¹ Cristian A. Schwarz,¹² Joel Comiskey,¹³ tienen un mensaje en común. Tratan sobre la decadencia espiritual y falta de compromiso con Dios y la misión, motivo por el cual estos autores proponen estrategias y métodos para revertir la situación.

La descripción de Elena G. de White, sobre la situación del compromiso misionero de la iglesia, es aún más pesimista:

Ni uno entre cien de nosotros está haciendo algo más que estar ocupado en actividades mundanales y comunes. No estamos ni siquiera medio despiertos ante el valor de las almas por las cuales Cristo murió.¹⁴

Vivimos en medio de los peligros de los postreros días. Mayores peligros nos esperan, y sin embargo no estamos despiertos. La falta de actividad y fervor en la causa de Dios es espantosa. Este estupor mortal proviene de Satanás.¹⁵

Para Elena G. de White hay una necesidad de despertar el compromiso misionero de la iglesia, a fin de alcanzar el ideal de Dios y el propósito de su existencia en este mundo. Las siguientes citas no solamente muestran la necesidad de un despertar sino la

⁹Isabel y Daniel Rode, *Crecimiento: claves para revolucionar su iglesia* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003), 14.

¹⁰Russell Burrill, *La iglesia revolucionada del siglo XXI* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 13.

¹¹Eddie Gibbs, *La iglesia del futuro, cambios esenciales para lograr un desempeño local* (Buenos Aires: Peniel, 2005), 61-62.

¹²Christian A. Schwarz, *Desarrollo natural de iglesia* (Barcelona: Editorial Clie, 1999), 10.

¹³Joel Comiskey, *La explosión de los grupos celulares en los hogares* (Barcelona: Editorial Clie, 2000), 7.

¹⁴Elena G. de White, *Servicio cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 64.

¹⁵Ibíd., 63-64.

importancia de movilizar la iglesia a la obra misionera.

Despertémonos del sueño espiritual, y consagremos todo lo que tenemos y somos al Señor. Su Espíritu permanecerá con los verdaderos misioneros, dotándolos de poder para el servicio.¹⁶

La iglesia de Cristo sobre la Tierra fue organizada con propósitos misioneros, y el Señor desea ver a la iglesia entera ideando formas y medios por los cuales los encumbrados y los humildes, los ricos y los pobres, puedan escuchar el mensaje de la verdad.¹⁷

Esta realidad descrita da lugar a una serie de preguntas ¿Cuáles son las razones del bajo porcentaje de miembros comprometidos en las actividades misioneras de la iglesia? ¿Qué factores afectan en mayor o menor grado? ¿Qué soluciones se pueden dar y a partir de qué? El deseo de responder a estas preguntas se convierte en un objeto de investigación para explicar las razones del bajo porcentaje de los miembros comprometidos en la obra misionera.

Antecedentes de la investigación

Hasta donde se investigó no se han encontrado estudios realizados en relación al compromiso misionero de los miembros de las IASD de la MiCOP. Sin embargo, existen otras investigaciones similares.

Hurtado, en su tesis sobre los “Factores que influyen en el evangelismo personal”, concluye que los factores demográficos como edad, sexo, estado civil y nivel socioeconómico no tienen relación con el evangelismo personal de los feligreses; tampoco la capacitación misionera y la participación en la iglesia; sin embargo, sí existe

¹⁶Elena G. de White; *Servicio cristiano*, 63.

¹⁷Ibíd., 57.

una relación significativa entre el factor devoción personal con el evangelismo personal de los feligreses.¹⁸

Bruno A. Raso, en su trabajo “Un estudio de factores personales, eclesiásticos, pastorales y comunitarios que inciden sobre la misión de hacer discípulos de los miembros de la iglesia de la Asociación Bonaerense de la Unión Austral”, concluye que existe una clara relación entre los factores personales, eclesiales, pastorales y comunitarios con la misión de hacer discípulos. La relación entre la calidad de vida espiritual y la tarea de hacer discípulos es fuerte (0,79). De la misma manera existe una clara relación positiva entre calidad de ambiente de confraternidad, calidad de planes misioneros y el liderazgo comprometido con la tarea de hacer discípulos.¹⁹

Roberto Pinto, en su trabajo de investigación sobre el “Compromiso de estudiantes de teología de la Universidad Adventista del Plata (UAP) con la Iglesia Adventista del Séptimo Día a la luz de factores de liderazgo y agentes de formación religiosa”, concluye que los factores para finalizar bien el liderazgo y los agentes de formación religiosa, influyen positivamente sobre el compromiso de los estudiantes de teología de la UAP con la IASD.²⁰

Felipe Esteban, también realizó un estudio sobre: “El culto joven y su relación en

¹⁸Elías Hurtado Castillo, “Factores que influyen en el evangelismo personal de los feligreses adventistas del distrito misionero de Linares, Chile, 2012” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Perú, 2013), 75.

¹⁹Raso, 165-168.

²⁰Roberto Virginio Pinto Falbo, “El Compromiso de estudiantes de teología de la Universidad Adventista del Plata Entre Ríos Argentina, 2008, con la Iglesia Adventista del Séptimo Día a la luz de factores de liderazgo y agentes de formación religiosa” (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2010), 234-235.

el compromiso cristiano de los jóvenes adventistas del séptimo día de España y Santa Isabel de Lima Metropolitana.” Los resultados de la investigación concluyeron que el culto joven se relaciona positiva y significativamente con el compromiso cristiano de los jóvenes adventistas, en el sentido de que a mejor programa mayor compromiso.²¹

Joe Saavedra, en su tesis sobre “Autoconcepto y compromiso cristiano en jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, 2010”, concluye que existe una relación positiva entre el autoconcepto y el compromiso cristiano. Una descripción específica demuestra que existe una relación positiva entre el autoconcepto académico, social, emocional, físico y familiar con el compromiso cristiano.²²

José Luis Alva, en su investigación sobre “El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno”, analizó seis factores relacionados con el compromiso, que son: 1) intercambio de valores entre la empresa y los empleados, 2) comunicación interna, 3) entrenamiento, 4) interés de la dirección, 5) conciliación entre la vida laboral y familiar y 6) segmentación del mercado. Los resultados de esta investigación demostraron que, de los seis factores, cuatro tienen mayor correlación significativa: comunicación interna (0.63), entrenamiento (0.53), interés de la dirección (0.53) y conciliación entre la vida laboral y familiar (0.51).²³

²¹Felipe Esteban Silva, “El culto joven y su relación en el compromiso cristiano de los jóvenes adventistas del séptimo día de España y Santa Isabel de Lima Metropolitana, año 2009” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2011), 72.

²²Joe Saavedra Saavedra, “Autoconcepto y compromiso cristiano en jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, 2010” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, 2011), 122.

²³José Luis Alva de Robledo, “El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno” (Departamento de Economía y Administración de Empresas, Universidad de Málaga, 2013), 77.

Fernández y Martín, en su investigación titulada “La confianza y el compromiso como factores claves del éxito de las relaciones comerciales”, concluyen que el grado de confianza y el nivel compromiso influyen directa y positivamente en el resultado de las relaciones comerciales.²⁴

Alejandro Loli, realizó un estudio sobre el “Compromiso organizacional de los trabajadores de la universidad pública.” Los resultados demuestran que solo el 25% tienen un compromiso organizacional alto y un 49% un compromiso normal. Los resultados varían según las variables demográficas: las mujeres alcanzan mayor compromiso organizacional “alto” en comparación con los varones. En cuanto al estado civil los casados o convivientes tienen mayor compromiso organizacional “alto” en comparación con los solteros. En cuanto al nivel de instrucción, los que alcanzaron el nivel técnico alcanzan mayor compromiso organizacional “alto” en comparación a los universitarios y grados inferiores. Sin embargo, no existe relación entre las variables demográficas: sexo, estado civil y nivel de instrucción con el compromiso organizacional. Pero sí existe relación de la satisfacción general y el compromiso afectivo, de permanencia y jerarquía de puestos.²⁵

Abel Ramos, en su tesis “Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colina” concluye que existe una correlación positiva entre el compromiso

²⁴Margarita Fernández Monroy y Josefa D. Martín Santana, “La confianza y el compromiso como factores claves del éxito de las relaciones comerciales” (Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España, 2005), 93.

²⁵Alejandro Loli Pineda, ““Compromiso organizacional de los trabajadores de la una Universidad Pública” (Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú, 2007), 33.

organizacional y el desempeño docente. En cuanto a las dimensiones del compromiso según los resultados obtenidos, concluye que el compromiso afectivo y normativo se relaciona positivamente con el desempeño del docente, mas con el compromiso de continuidad la relación es baja.²⁶

Efraín Choque, en su tesis sobre “Factores evangelísticos, eclesiásticos y de liderazgo, asociados con la permanencia de los miembros en las iglesias de la Paz”, concluye que sí existe una relación en mayor o menor grado entre los factores evangelísticos, eclesiásticos y de liderazgo con la permanencia de los miembros de la iglesia.²⁷

Formulación del problema

Problema general

Por lo descrito, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015?

Problemas específicos

¿Cuáles son las características personales, relacionales y eclesiales de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015?

²⁶Abel Ramos Madrigal, “Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colina” (Tesis de maestría, Universidad de Colina, México, 2005), 118.

²⁷Efraín Choque Quispe, “Factores Evangelísticos, Eclesiásticos y de liderazgo, Asociados con la permanencia de los miembros en las iglesias de la Paz, Cochabamba y Santa Cruz en el periodo 1998 – 2007” (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2011), 177.

¿Cuál es el nivel de compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015?

¿Qué relación existe entre los factores personales y el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015?

¿Qué relación existe entre los factores relacionales y el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015?

¿Qué relación existe entre los factores eclesiales y el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, año, 2015.

Objetivos específicos

1. Identificar las características personales, relacionales y eclesiales de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015.
2. Identificar el nivel de compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015.
3. Determinar el grado de relación que existe entre los factores personales y el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015.
4. Determinar el grado de relación que existe entre los factores relacionales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015.

5. Determinar el grado de relación que existe entre los factores eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima, 2015.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Para fines del presente trabajo de investigación las hipótesis se plantean en dos modalidades: una hipótesis alterna (Hi) e hipótesis nula (Ho):²⁸

Hi: Existe relación significativa y positiva entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, año 2015.

Ho: No existe relación entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, año 2015.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa y positiva entre los factores personales y el compromiso misionero.

Ho: No existe relación entre los factores personales y el compromiso misionero.

H2: Existe relación significativa y positiva entre los factores relacionales y el compromiso misionero.

Ho: No existe relación entre los factores relacionales y el compromiso misionero.

H3: Existe relación significativa y positiva entre los factores eclesiales y el compromiso misionero.

²⁸Daniel W. Richard Pérez, *Investigar: Una actividad sencilla, enriquecedora y factible* (Lima: Universidad Peruana Unión, s.f.), 31.

Ho: No existe relación entre los factores eclesiales y el compromiso misionero.

Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación se justifica por tres razones básicas: teóricas, metodológicas y prácticas.²⁹

Razones teóricas, se considera justificable porque esta investigación complementará a los estudios ya existentes sobre el tema, debido a que no se ha encontrado investigaciones anteriores exactamente con las mismas variables. Además, el presente estudio ofrece un marco teológico bíblico y científico del problema, cuyas conclusiones y recomendaciones pueden servir como base para futuras investigaciones en temas afines.

Razones metodológicas, el presente trabajo de investigación, por ser descriptivo y correlacional, permitirá conocer las características de la población en estudio y su relación entre las variables. Además, se ha creado un instrumento nuevo para la recolección de datos, que también será útil para las futuras investigaciones similares.

Razones prácticas, los resultados de esta investigación serán un aporte para complementar las estrategias misioneras y servirá como instrumento en la planificación estratégica de los proyectos misioneros de la iglesia. Además, será de beneficio para la planificación y la toma de decisiones, porque responde a la preocupación generalizada de los administradores de la iglesia, en sus diferentes niveles de organización, sobre la necesidad de lograr un mayor número de miembros comprometidos con la obra

²⁹Roberto Hernández Sampiere, Carlos Hernández Collado, Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la Investigación*, 5ta edición (México: McGraw Hill Interamericana, 2010), 39.

misionera. Finalmente contribuirá en la tarea de preparar materiales y programas de capacitación y entrenamiento para la obra misionera de la iglesia.

Viabilidad

La población en estudio es accesible y hubo disposición de parte de la administración de la MiCOP en facilitar el proceso de la investigación. En cuanto a los recursos humanos, económicos, los instrumentos de medición estuvieron al alcance del investigador. Ha sido posible concretar el proyecto de investigación en el tiempo propuesto por la Unidad de Posgrado de Teología de la Universidad Peruana Unión.

Delimitaciones

Esta investigación se enfoca a estudiar los factores mencionados, dejando los demás factores para otras investigaciones.

Para lograr los fines de este proyecto de investigación, la muestra está delimitada a las iglesias ubicadas en la ciudad de Lima del territorio geográfico de la MiCOP. En la ciudad de Lima hay 21 distritos pastorales, 130 iglesias y 77 grupos organizados, con una feligresía de 18,052 miembros.³⁰

Limitaciones

En cuanto al investigador, no existen limitaciones significativas que puedan afectar el desarrollo de la investigación; las aparentes limitaciones son superables en la medida que se encuentre un asesoramiento adecuado. En relación a la población en

³⁰Según el informe presentado por el departamento de Secretaría de la MiCOP, año 2015.

estudio tampoco existen limitaciones que puedan afectar el proceso del presente trabajo de investigación.

Presuposiciones

Las presuposiciones filosóficas de la investigación se encuentran en los postulados de la Biblia como Palabra de Dios y en los libros del Espíritu de Profecía.³¹

En ese sentido, la IASD es una iglesia profética, remanente de Dios del tiempo del fin. La iglesia visible de Dios (Ap 12:7; 14:12).

La misión de la iglesia es predicar el evangelio de Cristo y “hacer discípulos” (Mt 28:19,20). Su alcance es mundial (Hch 1:8), es la razón de ser de la iglesia.

La Biblia, como palabra de Dios, es una revelación infalible que expresa la voluntad de Dios y constituye para la humanidad como la única norma de fe y vida (2 P 1:20, 21)

Que los escritos de Elena G. de White, para la Iglesia Adventista del Séptimo Día, son inspirados por Dios y cuyo contenido está en armonía y subordinada a la revelación mayor la Santa Biblia.³²

³¹Escritos de Elena G. de White, publicados por la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

³²Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2010), 162.

CAPÍTULO 2

MARCO DE REFERENCIA

En este capítulo se desarrolla el marco teórico de cada una de las variables consideradas en este estudio. Los conceptos son planteados en tres partes: marco bíblico teológico, fundamentos teóricos y definición de términos. En primer lugar, presenta los aspectos teóricos relacionados al compromiso misionero, luego se continúa con los factores personales, relacionales y eclesiales que afectan directamente al compromiso misionero de la persona.

Compromiso misionero desde la perspectiva bíblica

La palabra compromiso, en la Biblia, aparece en términos de “pacto” o “alianza” que deriva del término hebreo “berith” y del griego “diatheké”.¹ El concepto de misión y compromiso desde el punto de vista bíblico tiene su fundamento en la comprensión de que Dios es Creador, Sustentador y Soberano gestor de la misión e iniciador del compromiso, donde el hombre es llamado a ser copartícipe y asumir el compromiso misionero. Partiendo de estas premisas se analiza el concepto del compromiso misionero tal como aparece en el Antiguo y Nuevo Testamento.

En el Antiguo Testamento

¹Siefried Horn, ed., *Diccionario bíblico adventista del séptimo día* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1995), s.v. “Pacto”, 879. En adelante *DBA*.

En los capítulos 1 y 2 del libro de Génesis, aparece la misión creadora universal de Dios. En el proceso del cumplimiento de su misión Dios está íntimamente comprometido con su creación. Dios no la creó por casualidad, ni para abandonarla, sino está interesado en cada detalle para la existencia eterna de sus criaturas. Así, la pareja humana fue creada a imagen y semejanza divina (Gn 1:27), con un propósito especial (Gn 1:26), para vivir en una relación de amor con su Creador y en armonía con las leyes que garantizaban la eterna felicidad (Gn 2:8), en un medio ambiente perfecto (Gn 1:31). Refiriéndose a este punto Elena G. de White comenta: “El Padre y el Hijo emprendieron la grandiosa y admirable obra que habían proyectado: la creación del mundo. La tierra que salió de las manos del Creador era sumamente hermosa”.²

Una descripción más detallada e interesante en relación al hombre en su estado original se puede encontrar en la siguiente cita de Elena G. de White:

Cuando el hombre salió de las manos de su Creador, era de elevada estatura y perfecta simetría. Su semblante llevaba el tinte rosado de la salud y brillaba con la luz y el regocijo de la vida... Dios hizo al hombre recto; le dio nobles rasgos de carácter, sin inclinación hacia lo malo. Le dotó de elevadas cualidades intelectuales, y le presentó los más fuertes atractivos posibles para inducirle a ser constante en su lealtad. La obediencia, perfecta y perpetua, era la condición para la felicidad eterna. Cumpliendo esta condición, tendría acceso al árbol de la vida.³

De acuerdo al informe bíblico, antes de la entrada del pecado, Dios es el primer misionero comprometido, responsable de la creación y conservación de la tierra y sus habitantes (Col 1:15-17). Sin embargo, Dios no es el único responsable de la misión, sino, incorpora al hombre en el compromiso de cumplir la misión. Así, el primer

²Elena G. de White, *Historia de la Redención* (EE UU: Publicaciones Interamericanas, 1995) 10.

³Elena G. de White, *Patriarcas y Profetas*, 13.

compromiso de Adán y Eva fue: cuidar y preservar el medio ambiente y la imagen de Dios sellada en el hombre; además perpetuar la soberanía única de Dios sobre toda creación y su palabra (Ley), para eso les dotó de autoridad y poder (Gn 1:26,28; 2:15). En este sentido, Edesio Sánchez afirma:

El primer compromiso misionero humano es ejercer dominio sobre la creación, del modo en que Dios lo ejerce. Según este principio teológico, la misión de la iglesia tiene su punto de arranque en el hecho de que el ser humano es señor de lo creado en este planeta. Realizar la misión significa reconocer el compromiso que tenemos, hombres y mujeres, como los responsables inmediatos de lo que pasa en esta «nuestra casa grande», la tierra; una responsabilidad que resulta de la incuestionable unidad entre la soberanía universal de Dios y el señorío humano sobre este planeta.⁴

El éxito de la comisión que Adán y Eva asumieron dependía de una relación armoniosa con el Creador y de la estricta obediencia a los requerimientos de Dios (Gn 2:16,17). La falta a estos requerimientos divinos sería pecado o “la transgresión de la Ley” (1 Jn 3:4) y la consecuencia final sería la muerte (Gn 2:17).

La entrada del pecado afectó toda la creación y alteró el curso natural de los propósitos divinos (Is 24:4-6). El hombre perfecto creado a la imagen y semejanza de Dios, responsable de señorear la tierra ha caído en rebelión, inducido por el autor del mal (Gn 3:6). La relación armoniosa entre Dios y el hombre se interrumpió (Gn 3:8). Toda la naturaleza comenzó a degradarse y la muerte se volvió una realidad (Gn 3:17-19). El carácter y la soberanía de Dios son distorsionados frente a sus criaturas (Gn 3:12).

Elena de White describe el estado caótico del mundo después del pecado:

La caída del hombre llenó todo el cielo de tristeza. El mundo que Dios había hecho estaba mancillado con la maldición del pecado, y habitado por seres

⁴C. René Padilla, *Bases bíblicas de la misión: perspectivas latinoamericanas* (Buenos Aires: Nueva Creación, 1998), 39.

condenados a la miseria y la muerte. Parecía no existir escapatoria para quienes habían quebrantado la ley.⁵

En las siguientes citas, Elena de White afirma que el pecado no solo afectó al planeta sino a la misma naturaleza del ser humano. La comunicación directa entre el hombre con Dios se rompe y pierde su posición como señor de la tierra:

El hombre estaba dotado originalmente de facultades nobles y una mente bien equilibrada. Era perfecto y estaba en armonía con Dios. Sus pensamientos eran puros; sus designios, santos. Pero por causa de la desobediencia, sus facultades se pervirtieron y el egoísmo tomó el lugar del amor. Su naturaleza se debilitó tanto por causa de la transgresión, que le fue imposible, por su propia fuerza, resistir el poder del mal... El hombre, en su estado de inocencia, gozaba de completa comunión con el Ser “en quien están escondidos todos los tesoros de la sabiduría y del conocimiento”. Pero después de su pecado no pudo encontrar gozo en la santidad, y procuró ocultarse de la presencia de Dios.⁶

Cuando Dios creó al hombre lo hizo señor de toda la tierra y de todas sus criaturas vivientes. Mientras Adán permaneció leal al Cielo, toda la naturaleza estuvo sujeta a él. Pero cuando se rebeló contra la ley divina, las criaturas inferiores se rebelaron contra su dominio.⁷

Cabe destacar en las afirmaciones de Elena de White, respecto a que el hombre no solo pierde el privilegio de ser el representante de Dios y su dominio sobre la naturaleza, sino que por causa de la desobediencia pervierte su naturaleza pura e inocente, remplazándola por el egoísmo y tendencia hacia el mal.

Después del pecado el propósito de la misión tomó otra dimensión. Ahora la misión de Dios es salvar su creación (Gn 3:15, 21)⁸. El plan de salvación de Dios no es

⁵Elena G. de White, *Patriarcas y profetas*, 48.

⁶Elena G. de White, *El camino a Cristo*, 11.

⁷Elena G. de White, *Patriarcas y profetas*, 43, 44.

⁸El acto del salvar implica restauración, reconciliación y liberación de la creación de los efectos del pecado. La restauración, tiene que ver con la recreación, ya que el pecado ha afectado gravemente la creación en todas sus dimensiones. La degeneración gradual del medio ambiente y de la imagen divina en el hombre requiere restauración, y

una idea improvisada por causa del pecado, sino es un plan formulado desde antes de la fundación del mundo y manifestado en el momento oportuno (Ef 1:4,5; Gn 3:15).⁹

Después de la entrada del pecado, la deidad como autor e iniciador de la misión, es el primer misionero comprometido, cuya ejecución es manifiesta visiblemente en la segunda persona de la deidad (Gn 3:15; Jn 3:16, 17). En esta misión, el hombre es incorporado como parte activa de la misión (Gn 12:3). Por lo tanto, el hombre es llamado a comprometerse con la misión de salvar al mundo. Este compromiso misionero entre Dios y el hombre ha sido concretizado a través de pactos (Jr 30:22).

A continuación, se describe brevemente los diferentes pactos que Dios hizo con los hombres a lo largo de la historia y hasta qué punto la humanidad ha respondido a ello y ha cumplido su compromiso.

Pacto con Adán y Eva

El primer pacto con la humanidad caída en pecado lo encontramos con Adán y Eva, en los portales del Edén, cuando Dios hace la promesa de que la “Simiente suya” aplastaría la cabeza de la serpiente (Gn 3:15) y al establecer el sistema de sacrificios visiblemente practicados por Caín y Abel (Gn 3:21; 4:3,14). La misión de Adán fue

también la vindicación del carácter y la ley de Dios debido a que ha sido distorsionado frente a sus criaturas (Is 65:17; 2 Co 5:17). La reconciliación, tiene que ver con la restauración de la relación armoniosa entre Dios y el hombre quebrantada por el pecado (2 Co 5:18-20). La liberación, se refiere a la culminación de la obra salvífica de Dios, esto implica la eliminación total del pecado y la restauración definitiva del hombre, del medio ambiente y de la soberanía de Dios (1 Co 15:51-57; Ap 21: 3,4).

⁹El centro de este plan es Jesucristo, su designación como cordero inmolado (Ap 13:8), su encarnación (Jn 1:14), su vida y ministerio terrenal sin pecado (Heb 4:15), su muerte y resurrección (Ro 5:8; 1 Co 15:20-22), su ministerio sacerdotal (Heb 9:11) y su venida como Rey de reyes a la tierra (Mt 24:30), ha hecho posible y hará que la misión salvífica de Dios sea cumplida con éxito.

conducir a su familia a Dios, por la fe en las promesas recibidas. Esta misión fue continuada por la descendencia de Set (Gn 4:25,26) y rechazada por la descendencia de Caín.

Pacto con Noé

Debido a que la raza humana se dividió en dos grupos: “los hijos de Dios” (los que siguen la misión divina) y “los hijos de los hombres” (los que se apartaron de la misión divina) (Gn 6:4), el pecado avanzó a tal punto que los hijos de Dios casi desaparecen por completo y Dios tuvo que intervenir con un diluvio universal (Gn 6:13). Antes del diluvio, Dios llama a Noé como su pregonero y hace un pacto con él (Gn. 6:18) para cumplir la misión universal como el “heraldo de justicia” a fin de llamar al arrepentimiento a su familia y a los “impíos” (2 P 2:5). Después del diluvio universal, la misión de Noé fue la misma que la de Adán y Eva, conducir a su familia en los caminos de Dios y señorear el medio ambiente ya deteriorado por el pecado, sellando el pacto con un “arco en las nubes” señal de la promesa de la protección divina (Gn 9:1,2, 13-15).

Pacto con Abraham

Después del diluvio desafortunadamente Noé no tuvo éxito en el cumplimiento de la misión. Una vez más la humanidad se dividió en dos grupos “los benditos” o la descendencia de Sem, Jafed y los “malditos” o la descendencia de Cam (Gn 9:25-27). En este contexto, cuando la maldad una vez más dominaba el mundo, Abraham fue llamado para hacer un pacto con Dios y continuar con el cumplimiento de la misión universal que consistía en guiar a su familia en los caminos de Dios y a otras familias, que a través de él serían benditas “todas las familias de la tierra” (Gn 12:1-3). Abraham asumió el compromiso misionero por fe en las promesas divinas (Heb 11:9,10). Esta misión

universal continuó con la descendencia de Abraham a través de Isaac (Gn 26:1-5), Jacob (Gn 28:10-14) y luego con Israel como nación (Ex 19:3-6).

Pacto con la nación israelita

Con el éxodo comienza la historia de Israel como nación y su misión como pueblo de Dios (Ex 3:9,10). Por medio de Moisés Dios libera al pueblo de Israel de la esclavitud y lo llama para que sea un instrumento efectivo en el cumplimiento de la misión universal (Ex 6:6-8). Para cumplir esta misión, los israelitas debían comprometerse a ser un “reino de sacerdotes” y una “nación santa” (Ex 19:5,6). Tal como explica Moskala, ser un reino de sacerdotes significaba que “Israel cumpliera un papel mediador en favor de otras naciones y traer a la gente a Dios”.¹⁰ El profeta Isaías confirma el propósito de Dios para Israel como la “luz para las naciones”, para que el mundo conociera la salvación de Dios (Is 42: 6,7).

En resumen, el enfoque del compromiso misionero en el Antiguo Testamento tiene dos dimensiones: el primero tenía un enfoque interior que comprende el cuidado del pueblo de Dios y las generaciones sub siguientes transmitido de padres a hijos (Dt 6:4-9; Is 38:19). El segundo tenía un enfoque exterior, que apuntaba a otras naciones, ejemplos: José en Egipto (Gn 41:38-40), Jonás en Nínive (Jon 1:1,2), la niña esclava en Siria (2 R 5:2-4,17), Daniel en Babilonia (Dn 2:27, 28, 47), las amonestaciones de los profetas a las naciones paganas (Am 1:3-8; Is 19:4; Jr 25:12), etc.

¹⁰Jirí Moskala, “Misión en el Antiguo Testamento”, en *Mensaje, misión y unidad de la iglesia*, editado por Ángel Manuel Rodríguez (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2013), 67.

En el Nuevo Testamento

El Nuevo Testamento es la continuación del Antiguo Testamento, donde se cumplen las profecías mesiánicas, el centro de la misión. Partiendo desde esta concepción se abordará la comprensión del compromiso misionero en el Nuevo Testamento. Para su mejor comprensión el tema se divide en cuatro partes: en los Evangelios, en los Hechos de los Apóstoles, en los escritos de Pablo y en Apocalipsis.

Compromiso misionero en los evangelios

Los cuatro evangelios del Nuevo Testamento, armonizan perfectamente al presentar a Jesús como el centro de misión, que vino para salvar al mundo (Mt 1:21; Lc 2:10,11; Jn 1:29). En Jesucristo, la naturaleza y cumplimiento de la misión es ampliamente revelado en el Nuevo Testamento. Según las palabras de Stott: “El Dios del Antiguo Testamento es un Dios misionero... el Cristo de los evangelios es un Cristo misionero... el Espíritu Santo de Hechos... es un Espíritu misionero... De modo que la religión de la Biblia es una religión misionera”.¹¹

En los evangelios el mayor ejemplo del compromiso misionero es Jesús. Inicia con su encarnación (Jn 1:1,14) mediante la cual une al cielo con la humanidad caída en pecado. Predicó el evangelio de salvación (Mt 4:23). Con su ejemplo enseñó cómo vivir en armonía con la voluntad del Padre celestial (Jn 15:10). Ministró las necesidades de las personas (Mr 1:32), murió en la cruz por los pecados del mundo (Ro 5:8), resucitó venciendo la muerte para siempre y ascendió a los cielos para regresar en su segunda venida como Rey de reyes (Hch 1:9-11).

¹¹Padilla, 198.

Según los evangelios es Jesús quien establece el discipulado y se hace copartícipe de su misión. Primero llamó a los doce (Mt 10:1); luego a los setenta (Lc 10:1), a quienes les enseñó, les dio autoridad y los envió con un mandato explícito “hacer discípulos”. Todo aquel que acepta debe ser “bautizado” en el triple nombre de la Deidad (Mt 28:19-20).

El bautismo no es solo un símbolo de ingreso al reino de Dios sino del compromiso misionero del nuevo discípulo, de hacer lo que Jesús hizo. Elena de White dice al respecto: “El que se convierte en hijo de Dios ha de considerarse como eslabón de la cadena tendida para salvar al mundo. Debe considerarse uno con Cristo en su plan de misericordia, y salir con él a buscar y salvar a los perdidos”.¹² Además la misión de los discípulos es de carácter universal, “a toda nación, tribu y lengua” (Mt 28:19).

Compromiso misionero en los Hechos de los Apóstoles

Tal como afirma Wahlen, el libro de Hechos es la continuación eclesial de la misión de Cristo a través de sus apóstoles.¹³ El libro de Hechos registra el cumplimiento de la promesa de Jesús acerca de la venida del Espíritu Santo, el “otro Consolador” (Jn 16:7-13), a quien sus discípulos debían esperar y ver su cumplimiento antes de emprender la misión universal y ser “testigos hasta lo último de la tierra” (Hch 1:4,8).

En el libro de los Hechos la figura principal es el Espíritu Santo como el mayor misionero comprometido, quien capacita, reparte dones y guía a los discípulos (Iglesia)

¹²Elena G. de White, *Ministerio de curación*, 72.

¹³Clinton Wahlen, “Misión en el Nuevo Testamento”, en *Mensaje, misión y unidad de la iglesia*, editado por Ángel Manuel Rodríguez (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2013), 87.

en el cumplimiento de la misión universal de Dios (Hch 2:4-7, 41-47; 4:8,13,31; 5:3; 7:55; 13:2). Todo creyente que se acerca a Dios con arrepentimiento y bautismo es dotado con el poder del Espíritu Santo y entonces está preparado para cumplir la misión (Hch 2:38). Es decir, el compromiso misionero comienza con la presencia del Espíritu Santo en su vida personal (Hch 2:4; 19:5,6). Esta verdad es confirmada por las experiencias del apóstol Pablo (Hch 9:17,18), de Cornelio (Hch 10:44,45), del carcelero de Filipos (Hch 16:31-33), etc.

Compromiso misionero en las epístolas paulinas

Después de su conversión, de perseguidor a predicador del evangelio de Cristo, Pablo es uno de los principales misioneros comprometidos y con mayores éxitos en el cumplimiento de la misión universal de Dios. Por medio de Pablo, el evangelio de Cristo se expandió no solo en Israel sino hacia otras naciones consideradas gentiles, casi a todo el mundo.

Las catorce epístolas de Pablo enfatizan su ministerio como el apóstol y siervo de Jesucristo para anunciar el Evangelio de Dios (Ro 1:1). Pablo es muy consciente de su compromiso con la misión universal de Cristo (Ro 1:5,6), cuyas palabras lo confirman: “no me avergüenzo del evangelio” (Ro 1:16), “porque yo sé en quién he creído” (2 Ti 1:12), “para mí el vivir es Cristo y el morir es ganancia” (Fil 1:21), “he peleado la buena batalla” (2 Ti 4:7,8), etc. También es interesante notar la estrategia misionera de Pablo, tal como lo ha bosquejado Wahlen:¹⁴

Primero, establecer nuevas congregaciones en lugares donde no había cristianos

¹⁴Wahlen, 89.

(Ro 15:20).

Segundo, se evangelizó en grandes zonas urbanas, estratégicas para esparcir el evangelio a zonas rurales (Hch 14:24-28).

Tercero, se evangelizó primeramente al judío y también al griego (Ro 2:9,10).

Cuarto, se ideó un itinerario flexible para dedicar un tiempo necesario en bien de establecer la obra en cada lugar (Hch 16:9,10).

Quinto, se trabajó en equipo y formó líderes para delegar responsabilidades (1 Co 9:6).

Sexto, gracias a su formación judía y helenista pudo llegar a cada público de acuerdo a su cultura, al judío como judío, al gentil como gentil (1 Co 9:19-23).

Compromiso misionero en Apocalipsis

El libro de Apocalipsis a primera vista enfatiza el final escatológico de la misión universal de Dios. Es decir, muestra por adelantado los resultados del fiel cumplimiento de la misión tanto de parte de Dios y de su iglesia o remanente. Por ejemplo, las promesas para los vencedores de las siete iglesias (Ap 2:7, 11, 17, 26), la multitud incontable de redimidos vestidos de ropas blancas (Ap 7:9), los 144 mil (Ap 14:1,4), el reinado de los justos redimidos de la tierra durante el milenio en la Nueva Jerusalén (Ap 20:4), etc.

La misión de la iglesia, en Apocalipsis, consiste básicamente en predicar el “evangelio eterno a toda nación tribu y lengua” (Ap 14:6). De manera explícita hay una tarea para el remanente que experimenta el chasco, que “es necesario que profetices otra vez a muchos pueblos y naciones y lenguas y reyes” (Ap 10:10).

El llamado de Dios al compromiso misionero de la iglesia o del remanente está

revelado en los términos “fidelidad” (Ap 2:10) y “ser vencedor” (Ap 21:7). En contraparte está la “incredulidad” y la “cobardía” (Ap 21:8). La victoria no es fruto del esfuerzo humano sino es por la fe en Cristo (Jn 15:5). Entonces, la victoria está garantizada para todos los que lavan sus vestidos en la sangre del cordero (Ap 7:9,14), para “los que guardan los mandamientos de Dios y tienen la fe en Jesús” (Ap 14:12), para los que tienen “oído a lo que el Espíritu Santo dice a las iglesias” (Ap 2:7).¹⁵

Compromiso misionero desde la perspectiva social y organizacional

En vista que la definición del término compromiso es amplio y es aplicado en diferentes aspectos de la vida y la sociedad, el presente trabajo se limitará en presentar una definición etimológica y su aplicación en el compromiso personal, compromiso social y compromiso organizacional o laboral.

Definición etimológica

Etimológicamente la palabra compromiso proviene del término latín *compromissum*, cuyo significado es “prometer mutuamente” o “comprometerse”.¹⁶ Dina Coaquira, descifra el término en tres componentes: *com* “relación”, *pro* “disposición” y *missum* “misión, objetivo o meta”.¹⁷ Todo esto indica el acto de comprometerse con

¹⁵Ekkehardt Mueller, “Misión en el Apocalipsis”, en *Mensaje, misión y unidad de la iglesia*, ed. Ángel Manuel Rodríguez (Florida: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2015), 126.

¹⁶¿Qué es compromiso? Definición, concepto y significado, <http://quees.la/compromiso/> (Consultado: 3 de agosto, 2015).

¹⁷Dina Coaquira, Academia Liderazgo Zrii, “¿Cuál es el nivel de tu compromiso?”, <https://www.youtube.com/watch?v=Dk1sYQYgwCA> / (Consultado: 3 de agosto, 2015).

alguien o algo con un propósito.

En el diccionario de la Real Academia Española, el término compromiso es definido básicamente como la “obligación contraída” y “palabra dada”. Los sinónimos de la palabra compromiso son: juramento, promesa, palabra, voto, testimonio, débito, obligación, endeudamiento, responsabilidad, encargo, misión, tratado, gestión, acuerdo; relación, cortejo, etc.¹⁸

El término misionero es relativo a la misión¹⁹. La palabra misión se refiere a la “acción de enviar”, “encargo o poder que se da a un enviado para desempeñar algún cometido”.²⁰ Desde la perspectiva cristiana un misionero está relacionado con la tarea de evangelización, es decir, es la persona dedicada a enseñar la doctrina cristiana en aquellos lugares en que las personas la desconocen.²¹ Por consiguiente, para fines de este trabajo de investigación el término “compromiso misionero” se refiere a la responsabilidad u obligación que contrae una persona para hacer la obra misionera que Dios ha encomendado a la iglesia.

¹⁸¿Qué es compromiso? Definición, concepto y significado, <http://quees.la/compromiso/> (Consultado: 3 de agosto, 2015).

¹⁹La vigesimotercera edición, publicada en octubre de 2014 como colofón de las conmemoraciones del tricentenario de la Academia, es fruto de la colaboración de las veintidós corporaciones integradas en la Asociación de Academias de la Lengua Española (ASALE), <http://dle.rae.es/?id=POYSszU&o=h> (Consultado: 10 de noviembre, 2015).

²⁰Ibíd.

²¹N. L. Cayuela, ed., *Diccionario general de la lengua española* (Barcelona: VOX, 1997), s.v. “Misionero”.

Compromiso personal

Desde este punto de vista, el compromiso es un valor individual muy importante, que según las palabras de Cornejo es la “la magia que transforma la vida y nos otorga la realización de nuestro sueño”.²²

Para Dina Coaquira, el compromiso personal es aquella que transforma los sueños en una realidad. Es la palabra que expresa las intenciones. Es la acción que hace realidad las palabras. Es buscar tiempo de donde no hay. Es cumplir una promesa a pesar de las adversidades. Es el valor que se hace más allá de la obligación. Es una decisión que empieza con el corazón, que se ve en la acción, y en los resultados. Además, propone los elementos que componen el compromiso personal:

Interés sincero, este es el primer paso.

Deseo de superación, disposición para triunfar y darse tiempo.

Responsabilidad, asumir y cumplir el compromiso.

Oportunidad para mejorar en las dificultades.

Actitud positiva ante cambios y retos.

Pensamiento innovador, pensar y ser creativos.²³

Compromiso social

El compromiso social consiste en involucrarse voluntariamente y profundamente con el bienestar de la humanidad en general. El compromiso social es una actitud que

²²Miguel Ángel Cornejo, “El poder del compromiso”, files.t-orientamos.webnode.es/200000132.../El%20Poder%20del%20Compromiso.pdf (Consultado: 3 de agosto, 2015).

²³¿Qué es compromiso? Definición, concepto y significado, <http://quees.la/compromiso/> (Consultado: 3 de agosto, 2015).

debe manifestarse no solamente en las personas sino también en las instituciones (el estado, las empresas, las iglesias, las escuelas, etc.), que deben comprometerse por el bienestar de su entorno natural y social, y apoyar los esfuerzos de las personas y los grupos que trabajen por ese objetivo.²⁴

Compromiso organizacional

En este campo se ha escrito bastante, por ejemplo, para Porter, citado por Grajales, el compromiso organizacional se define por tres aspectos: fuerte deseo de permanencia, disposición a realizar grandes esfuerzos, aceptación de valores y objetivos de la organización. Y el nivel de compromiso, dice Porter, se ve reflejado en varios aspectos de la vida laboral: la calidad, el rendimiento, la asistencia y permanencia.²⁵

Para Gordon hay cuatro factores que explican el compromiso y estos son: la lealtad, la responsabilidad, la disposición hacia el trabajo y la convicción o fe en la unidad²⁶. Para Tevni Grajales el compromiso es observado desde una perspectiva de las actitudes como: la lealtad, la participación, identidad y pertenencia²⁷.

Meyer y Allen, citado por Sallan, proponen tres componentes de compromiso

²⁴Meyhallen, “Responsabilidad y compromiso social”, publicado el 12 de noviembre de 2009, <http://meyhallin-educacion.blogspot.com/> (Consultado: 3 de agosto, 2015).

²⁵Tevni Grajales G., *Manual de la escala grado de compromiso de los empleados en instituciones universitarias ASD* (Memorias del CIE Número 1, Vol.2, 2000), 2. Recuperado de <http://tgrajales.net/compinstit.pdf> (consultado el 5 de enero de 2016)

²⁶Grajales, 2.

²⁷Ibíd., 3.

organizacional: afectivo, normativo y de continuidad.²⁸ El compromiso afectivo refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización, mientras que el continuo se refiere al reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización, y el normativo revela los sentimientos de obligación del colaborador de permanecer en la empresa.

Compromiso misionero según otros autores cristianos

Russell Burrill en su libro “Discípulos modernos para iglesias revolucionarias” desafía a los miembros de iglesia a convertirse en participantes en vez de ser espectadores. El concepto del compromiso misionero implícito y sugiere dos estrategias para revertir el bajo compromiso misionero. Primero cambiar la mentalidad y el estilo de vida nominal de los miembros. Segundo, replantear la manera en que evangelizamos tomando como modelo a la iglesia primitiva.²⁹

Para Dallas Willard, el compromiso misionero está íntimamente relacionada con la vida espiritual del individuo. La vida espiritual consiste “en una gama de actividades en las cuales las personas interactúan cooperativamente con Dios”. Una persona es espiritual en la medida que esté integrada con “el reino espiritual de Dios”.³⁰ El autor, afirma que para crecer en la vida espiritual se debe adquirir la práctica de las disciplinas

²⁸Sallan, J. M.; Simo, P.; Fernández, V.; Enache, M., “Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad” (Cuadernos de Gestión, Vol. 10. N° 2, 2010), 15-28.

²⁹Russell Burrill, *Discípulos modernos para iglesias revolucionarias* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008), 5,6.

³⁰Dallas Willard, *El espíritu de las disciplinas ¿Cómo transforma Dios la vida?* (EEUU: Editorial Vida, 2010), 67.

espirituales, tales como: la soledad, el silencio, el ayuno, la frugalidad, la castidad, el sacrificio, el estudio de la palabra de Dios, la adoración, la celebración, la oración, el servicio, el compañerismo con otras personas, la confesión y la sumisión.³¹

Sung-Sam Kang, haciendo un análisis de los resultados del estudio realizado en 1996 por la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial, sobre las causas de abandono anticipado al ministerio de los misioneros enviados a otros países, afirma que el elemento espiritual es responsable del 36.7% del abandono al ministerio, luego hace la siguiente conclusión:

En realidad, hay una relación directa entre el éxito del ministerio y la vida espiritual. Finalmente, un misionero cuya vida espiritual se ha deteriorado se vuelve ineficaz en el campo. Depende de los supervisores de la misión el ayudar a los obreros a que mantengan su identidad en el Señor.³²

Factores personales y el compromiso misionero

El factor personal para fines del presente trabajo de investigación comprende dos aspectos: la vida espiritual de la persona y la formación doctrinal y misionera adquirida en su experiencia personal. En esta sección se abordará los conceptos de cada uno de los aspectos mencionados, y su relación con el compromiso misionero.

La vida espiritual

Una revisión de la literatura referente a la vida espiritual de una persona presenta

³¹Dallas Willard, *El espíritu de las disciplinas*, 157.

³²D. Shenk, *Demasiado valioso para que se pierda* (Wheaton, IL: Alianza Evangélica Mundial, WEF, 1997), 219.

una amplia gama de definiciones, debido a que es visto desde diferentes puntos de vista, determinadas por el contexto religioso y la cosmovisión de los autores. Para fines del presente trabajo de investigación la vida espiritual se refiere a la dimensión espiritual del estilo de vida del cristiano, que se resumen en el tipo de relacionamiento del hombre con Dios, que pueden ser óptimo o crítico.³³

El término espiritual deriva del hebreo *ruaj* y del griego *pneuma* que significa “espíritu” “aliento”, “viento”, “elemento vital”, “mente”.³⁴ En la Biblia se utiliza para referirse principalmente a la energía o chispa que proviene de Dios para dar vida al ser humano o cualquier otro ser vivo (Gn 6:3; 7:22).

También se lo usa para indicar vitalidad (Jue 15:19), valor (Jos 2:11), mal genio o ira (Jue 8:3), disposición (Is 54:6), carácter moral (Ez 11:19) y el asiento de las emociones (1 S 1:15). En pasajes como Ro 8:15, 1 Co 4:21, 2 Ti 1:7 y 1 Jn 4:6, el término *pnéuma* describe “actitud”, “disposición de ánimo” o “estado de sentimientos” y para referirse a aspectos de la personalidad (Ga 6:1; Ro 12:11; etc.). Tanto *ruaj*, como *pnéuma* también se usa para designar al Espíritu de Dios o Espíritu Santo (1 Co 2:11, 14; Ef 4:30; He 2:4; 1 P 1:12; 2 P 1:21; etc.).³⁵

Desde el punto de vista bíblico la vida espiritual, es una vida de relacionamiento con Dios, bajo la dirección del Espíritu Santo, y aparece con los siguientes términos: “caminó con Dios” (Gn 5:24; 6:9), “permanecer” (Jn 15:4), “amarás a tu Dios” (Dt 6:5;

³³Miroslav M. Kis, “Estilo de vida y comportamiento cristianos”, En *Tratado de teología de la Iglesia Adventista del Séptimo Día* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2009), 772.

³⁴DBA, s.v. “Espiritual”, 404.

³⁵DBA, 404.

Mt 22:37-39), “guiados por el Espíritu Santo” (Ro 8:14). En este sentido Manser opina que “la verdadera espiritualidad viene por vivir bajo el control del Espíritu Santo y se evidencia por el fruto del Espíritu, madurez espiritual y crecimiento en santidad”.³⁶

Según las palabras de Jesús, la vida espiritual comienza con el nuevo nacimiento “de agua y del Espíritu”, refiriéndose al bautismo (Jn 3:3). Pablo amplía esta verdad afirmando que el bautismo es el símbolo de la muerte y resurrección de Cristo, que fue realizado para salvar al pecador y reconciliar con Dios. En este sentido, el pecador al ser bautizado, por fe y de manera simbólica, participa de la muerte y resurrección de Cristo (Ro 6:4). Hace morir al yo y “resucita” a nueva vida para vivir bajo la dirección del Espíritu Santo (Ro 6:6-8; 2 Co 5:17). Pedro a su vez complementa a esta verdad: “arrepentíos y bautícese cada uno de vosotros para el perdón de vuestros pecados y recibiréis el don del Espíritu Santo” (Hch 2:38).

El desarrollo de la vida espiritual tiene por lo menos tres dimensiones: comunión, consagración y el trabajo misionero³⁷. La comunión, del griego *koinonía* que significa “compañerismo”, “íntima amistad” o “compartir”, se refiere al tipo de relación que debe existir entre el hombre y Dios (1 Jn 1:3; 2 Co 13:14);³⁸ y los elementos que contribuyen en esta dimensión, son: la oración (1 Ts 5:17) y el estudio de la Biblia diaria (Jn 5:39), la meditación y las alabanzas, entre otros (Sal 35:3). La consagración (del hebreo *qâdash*, “ser santo”, “hacer santo”, “consagrar”, “dedicar”, “santificar”; del griego *haguiázo*,

³⁶M. H. Manser, G. Powell, eds., *Diccionario de temas bíblicos* (Bellingham, WA: Software Bíblico Logos, 2012), s.v. “Espiritualidad”.

³⁷*Creencias de los Adventistas del Séptimo Día*, 147.

³⁸S. V. Ventura, *Nuevo diccionario bíblico ilustrado* (Terrassa Barcelona: Editorial CLIE, 1985), s.v. “Comunión”, 174, 175.

“santificar”, “reverenciar”),³⁹ se refiere al acto de apartar a alguien o algo para un uso santo (Ex 28:41; 2 P 1:9). En este sentido, una persona consagrada es la que vive en armonía con los mandamientos de Dios (Gn 26:5; Ex 20:6; Dt 28:9; Jn 15:19) tanto físicamente (Ro 12:1), mentalmente (Mt 5:8), socialmente (Jn 13:34), espiritualmente (Mt 6:33). Finalmente, el trabajo misionero, tiene que ver con el servicio cristiano, poner al servicio de Dios los dones y talentos recibidos o desarrollados para hacer la obra de Dios, que es salvar vidas (Mt 28:18-20). Según Suárez, los elementos que fortalecen esta tercera dimensión comprenden las siguientes actividades espirituales: dar estudios bíblicos, predicar, ayudar a los enfermos y pobres, devolver los diezmos y las ofrendas, participar de las actividades y responsabilidades en la iglesia, etc.⁴⁰

Formación doctrinal y misionera

Este aspecto del factor personal, para fines del presente trabajo de investigación, tiene que ver con el nivel de formación que ha adquirido la persona en relación a las doctrinas bíblicas y de los métodos de evangelismo; y cómo estas afectan su compromiso misionero.

Formación doctrinal

La palabra doctrina viene del hebreo *leqaj*, “enseñanza” (Dt 4:5) y del griego *didaskalía*, “acto de enseñar”, “enseñanza” (1 Ti 1:10; 4:13; 5:17; Mt 15:9).⁴¹En este

³⁹DBA, s.v. “Consagración”, 246.

⁴⁰Adolfo S. Suárez, *En los pasos del maestro, la enseñanza del discipulado bíblico* (Brasilia: Casa Publicadora Brasileira, 2013), 59.

⁴¹DBA, s.v. “Doctrina”, 335.

sentido la palabra doctrina se refiere al cuerpo de enseñanzas o creencias que conforma una determinada organización o religión. Para los cristianos su doctrina está fundamentada en la Biblia. La doctrina es de central importancia en la predicación y enseñanza cristiana porque capacita al pueblo de Dios para un servicio efectivo y fiel en su mundo.⁴²

La palabra formación, según el diccionario español, se refiere al nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia.⁴³ Implica más que un mero conocimientos intelectual de doctrinas, sino también práctico. Es un aprendizaje que conduce al desarrollo y logro de objetivos.

La falta de una formación adecuada en cualquier aspecto de la vida provoca errores o retraso de los ideales de una persona. Esta realidad se da también en el ámbito espiritual. En este sentido Fernando Canales afirma que el “analfabetismo doctrinal” genera la falta de convicción, compromiso, desunión y secularización de la vida espiritual. La solución para ese mal es el estudio de la Biblia y un estilo de vida en armonía con la enseñanza bíblica.⁴⁴

Formación misionera

La formación misionera, en este estudio se refiere al conocimiento de los métodos y estrategias misioneras adquiridas por el miembro de la iglesia para el cumplimiento eficaz de la misión de Dios. En este sentido, la Biblia, es el manual de métodos de

⁴²Manser, Powell, eds., s.v. “Doctrina”.

⁴³N. L. Cayuela, ed., *Diccionario general de la lengua española Vox*. Barcelona: VOX, 1997) s.v. “Formación”.

⁴⁴Canale, 106.

evangelismo, diseñados por el mismo autor de la misión, Dios. Elena de White afirma que “Sólo el método de Cristo será el que dará éxito para llegar a la gente”.⁴⁵

Para Adolfo Suárez, un discípulo de Cristo necesita: primero, conocer a Dios de manera personal; segundo, participar de las actividades y planes misioneros de la iglesia; y salir a la comunidad a compartir su experiencia personal.⁴⁶

Factores relacionales y el compromiso misionero

En esta sección, se abordará los aspectos teóricos de las relaciones interpersonales en la familia, en la iglesia y en la comunidad tanto desde la perspectiva bíblica y de otras ciencias sociales.

Desde la perspectiva bíblica, el hombre es un ser social (Gn 2:18), creado para vivir en sociedad (Gn 2:24), bajo la ley del amor (1 Jn 4:7). Las relaciones interpersonales tienen su origen en la Deidad y es el modelo de la humanidad (Jn 17:20,21). Los dos grandes mandamientos presentados por Jesucristo, revelan dos dimensiones de las relaciones interpersonales: verticalmente es el amor a Dios y horizontalmente es el amor al Prójimo (Mt 22:37-39). En consecuencia, el amor a Dios es el fundamento y fuente de toda relación interpersonal saludable tanto en la familia, en la iglesia, en la comunidad y el medio ambiente (Jn 15:5).

Elena de White, basada en un concepto bíblico define las relaciones interpersonales como la “ley de la dependencia mutua”, tal como se puede apreciar en la siguiente declaración: “Todos nosotros estamos entretreídos en la gran tela de la

⁴⁵Elena G. de White, *Servicio cristiano*, 91.

⁴⁶Suárez, 52-54.

humanidad, y todo cuanto hagamos para beneficiar y ayudar a nuestros semejantes nos beneficiará también a nosotros mismos. La ley de la dependencia mutua afecta e incluye a todas las clases sociales”.⁴⁷

El pecado ha afectado seriamente las relaciones interpersonales (Is 59:7,8). En tal sentido, el pecado es básicamente romper las relaciones tanto con Dios, y en consecuencia también con el prójimo (Is 59:2). En este contexto, la Biblia revela que el plan de salvación de Dios tiene que ver con restaurar las relaciones interpersonales. Primero, “reconciliando al hombre con Dios”, y luego como consecuencia también la reconciliación con el prójimo (2 Co 5:18,19).

La nueva ciencia denominada la “inteligencia social”, motivada por los últimos descubrimientos de la neurociencia social, confirma la importancia de las relaciones interpersonales, tal como afirma Goleman: la “neurociencia ha descubierto que el diseño mismo del cerebro nos hace sociables” de tal modo que “estamos fabricados para relacionarnos”.⁴⁸ Lo que permite concluir que las relaciones personales es uno de los factores determinantes, no solo para una vida social saludable, sino también para una vida productiva de la persona en todos los niveles sociales en que le toca desenvolverse.

Para Teresa Padilla, las relaciones interpersonales les dan dirección, fuerza y sentido a las metas humanas. Mantener buenas relaciones favorece el bienestar individual y social. En lo individual, satisface las emociones, la superación personal. Se obtiene plenitud como ser humano y ejerce influencia sobre los demás para que éstos logren sus

⁴⁷Elena G. de White, *Patriarcas y profetas*, 575.

⁴⁸Daniel Goleman, *Inteligencia social: una nueva ciencia para mejorar las relaciones sociales* (Bogotá: Editorial Planeta, 2006), 9.

metas. En lo social, encontramos que las personas con mejores capacidades en las relaciones interpersonales obtienen mejores logros, estimulan positivamente a los demás para ser más responsables y creativos.⁴⁹

La familia

La familia, es la unidad social básica y universal a la que se ha encomendado la transmisión de la vida humana.⁵⁰ Para Padilla, es la unión estable del padre, la madre y los hijos.⁵¹ Desde la perspectiva bíblica la familia es una de las primeras instituciones que Dios ha creado para perpetuar la raza humana (Gn 1:27,28). El pecado ha afectado gravemente a la familia, sin embargo, sigue siendo el medio señalado por Dios para restaurar a la humanidad y cumplir la misión divina (Gn 7:1; Deut. 4:9; Ef 6:1-4).

Según Isaac, las funciones sociales básicas de la familia son: protección física, protección social, identidad familiar, identificación psicosexual, desarrollo social de los hijos, iniciativa personal, unión y solidaridad en la familia.⁵² El cumplimiento de estas funciones permite una vida social saludable, de lo contrario crea conflictos.

Para Gonzales, la familia “es la unidad social, una unidad de aprendizaje interpersonal”.⁵³ Es decir, es responsable de la formación de las relaciones humanas. Ella

⁴⁹José de Jesús Gonzales Núñez, *Relaciones interpersonales* (México: Editorial El Manual Moderno, 2004), XV prólogo.

⁵⁰P. A. Deiros, Prefacio a la edición electrónica, *Diccionario hispano-americano de la misión* (Bellingham, WA: Logos Research Systems, 2006), s.v. “Familia”.

⁵¹Gonzales, 65

⁵²Ibíd., 67.

⁵³Ibíd., 65.

regula y canaliza las emociones y los sentimientos de cada uno de sus miembros.⁵⁴ Los padres son los primeros maestros en el proceso de formación social del individuo. En este sentido, Elena de White afirma: “Sobre los padres recae la obligación de dar instrucción física, mental y espiritual. Debe ser el objeto de todo padre asegurar para su hijo un carácter bien equilibrado, simétrico”.⁵⁵

Corsi, hablando sobre el rendimiento escolar, sostiene que el “ambiente familiar” es determinante. En una familia donde hay afecto, comunicación, motivación y apoyo permitirá un mejor desempeño; por el contrario, en una familia donde hay disputas, recriminación, reclamos y escaso apoyo, el rendimiento del estudiante será limitado en tiempo y calidad.⁵⁶

Teresa Padilla afirma que, en las familias disfuncionales, las relaciones interpersonales son como ataduras y ligas incontrolables; temen comprometerse y mostrar amor. En las familias donde las relaciones son afectuosas y cálidas, se favorecerán la salud mental y el bienestar personal y social.⁵⁷

⁵⁴Pinto, 44.

⁵⁵Elena de White, *Conducción del niño* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008), 14.

⁵⁶Laura Evelia Torres Velásquez, *Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios* (México: Enseñanza e Investigación en Psicología, Julio-diciembre 2006, vol. 11, número 002), 259.

⁵⁷José de Gonzales Núñez, 84.

La iglesia

La iglesia, del griego *ekklesia* que significa “asamblea” o “congregación”,⁵⁸ es una comunidad de creyentes,⁵⁹ es decir cristianos, llamados para vivir en comunión, *koinonia* (1 Jn 1:6,7), por eso llamada también la “familia de Dios” (Ef 2:19) o “pueblo de Dios” (1 P 2:9). Según las palabras de Jesucristo la marca característica de la Iglesia es el amarse “los unos a los otros” (Jn 13:34), los conflictos y enemistades son considerados frutos del pecado (Gá 5:19,20). Las malas relaciones siempre han afectado negativamente a la iglesia, contra las cuales la Biblia amonesta firmemente (Stg 3:13-17).

Ken Hemphill, afirma que “las iglesias sanas están comprometidas a la edificación de las relaciones de comunidad”.⁶⁰ Para Ville una iglesia es extraordinaria “cuando las relaciones de sus miembros reflejan su relación con Dios”, y esto se ve “cuando los miembros se preocupan profundamente unos por otros”.⁶¹

La comunidad

Para fines del presente trabajo de investigación el término comunidad se refiere a la población donde vive el individuo en estudio y la manera como se relaciona con sus vecinos y amigos en esa comunidad.

⁵⁸Lockward, A., ed., *Nuevo diccionario de la biblia* (Miami: Editorial Unilit, 1999), s.v. “Iglesia”, 505.

⁵⁹Ventura, S. V., ed., *En nuevo diccionario biblico ilustrado* (TERRASSA Barcelona: Editorial CLIE, 1985), s.v. “Iglesia”, 518.

⁶⁰Ken Hemphill, trad. James E. Giles, *El modelo de Antioquia: ocho características de una iglesia efectiva* (EE. UU: Editorial Mundo Hispano, 2003), 108.

⁶¹Jard de Ville, *El Manual del pastor sobre las relaciones interpersonales* (EEUU: Ediciones Ministeriales, 1998), 205, 206.

Según el diccionario español la palabra comunidad se refiere al “conjunto de personas que viven juntas bajo ciertas reglas o que tienen los mismos intereses”⁶². El término puede aplicarse a seres humanos o animales, que comparten elementos, intereses, propiedades u objetivos en común, por ejemplo, el idioma, las costumbres, la visión del mundo, los valores, las creencias, la ubicación geográfica (país, ciudad, barrio, vecinos), etc.⁶³

Según Pereyra, la sociedad contemporánea vive en medio de un individualismo asfixiante que no permite la vinculación social. Por eso, esta es la época en que el aislamiento del ser humano lo conduce a sentirse con su existencia.⁶⁴

Maxwell, sostiene que las buenas relaciones aumentan tu influencia en cualquier situación. Trabajar duro no es suficiente, tampoco ser excelentes en lo que hacemos. Para ser exitosos debemos ser tener buenas relaciones con los demás.⁶⁵

Factores eclesiales y el compromiso misionero

Para fines del presente trabajo de investigación el factor eclesial se refiere al tipo de liderazgo, al proceso de discipulado que tiene establecido y a la forma de organización con que cuenta la iglesia a la que pertenece el investigado.

Liderazgo Eclesiástico

⁶²N. L. Cayuela, ed., *Diccionario general de la lengua española (Vox. Barcelona: VOX. 1997)*, s.v. “Comunidad”.

⁶³Significado de comunidad, <http://www.significados.com/comunidad/> (Consultado: 26 de enero, 2016).

⁶⁴Mario Pereyra, *Relaciones positivas: el arte de llevarse bien con los demás* (México: Agencia de Publicaciones México Central, 2012), 64.

⁶⁵John Maxwell, *El poder de las relaciones* (EE. UU: Grupo Nelson, 2010), 4.

En esta sección se abordará los conceptos relacionados al liderazgo eclesial, desde la perspectiva bíblica y otros enfoques que intervienen en este tema. El diccionario español define el término liderazgo como el “ejercicio de influencia y autoridad en una relación social o grupo por uno o más de sus miembros”.⁶⁶ Paul Hersey, Kenneth N. Blanchard y Walter E. Natemeyer, citados por Engen, definen el liderazgo como “el proceso para influenciar las actividades de un individuo o grupo en el esfuerzo hacia el cumplimiento de una meta”.⁶⁷ El término “eclesial” es relativo a la Iglesia o persona relacionada con la Iglesia,⁶⁸ por lo tanto el liderazgo eclesial, tiene que ver con los dirigentes o autoridades elegidos para liderar una determinada iglesia.

El concepto bíblico de liderazgo es equivalente al de servidumbre. El liderazgo bíblico se caracteriza porque busca el bienestar de otros y no el propio (Mt 20:27)

Piqueras, sugiere seis estilos de liderazgo: liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo afiliativo (“primero las personas”), liderazgo timonel (que centraliza en el), liderazgo coaching (Capacitador), liderazgo visionario (planificador).⁶⁹

Lupano y Castro, en su estudio sobre el liderazgo en las organizaciones presentan cuatro principales enfoques de liderazgo basados en las características del líder:⁷⁰

⁶⁶P. A. Deiros, Prefacio a la Edición Electrónica, *Diccionario hispano-americano de la misión*, nueva edición revisada (Bellingham, WA: Logos Research Systems, 2006), s.v. “Liderazgo”.

⁶⁷Van Engen, C., *El pueblo misionero de Dios* (Grand Rapids, Michigan: Libros Desafío, 2004), 180.

⁶⁸Cayuela, s.v. “Eclesial”.

⁶⁹Estilos de liderazgo, <http://www.cesarpiqueras.com/6-estilos-de-liderazgo.-goleman/#more-1501> (Consultado: 27 de enero, 2016)

⁷⁰María Laura Lupano Perugini y Alejandro Castro Solano, “Estudios sobre liderazgo, teorías y evaluación” (Revista Psicodebate, publicado en la Universidad de

Enfoque de rasgos: sostiene que ciertos rasgos permanentes de las personas diferencian a los líderes de los que no lo son. Estos rasgos pueden ser altos niveles de energía, inteligencia, intuición, previsión y persuasión.

Enfoque conductual: se centran en la conducta de los líderes, en el cumplimiento de sus funciones y el tipo de relaciones con sus liderados.

Enfoque situacional: se basan en la idea de que cada conducta es efectiva en cierta situación y no en todas. Existen diferentes teorías bajo este enfoque como: la de contingencia de Fiedler, sustitutos del liderazgo de Kerr y Jermier, de las metas de Evans y House, decisión normativa de Vroom y Yetton, recursos cognitivos de Fiedler y Gracia, de interacción: líder, ambiente, liderazgo de Wofford.

Enfoque transformacional: el más estudiado y desarrollado en la actualidad, cuyo principal defensor es Bernard Bass, basado en el liderazgo carismático y transformacional de Robert House y James MacGregor. Estas teorías enfatizan mayormente los rasgos y conductas del líder.

El estudio de estos enfoques permite identificar y entender el tipo de liderazgo, las ventajas o desventajas, los éxitos o fracasos de las iglesias y cómo estas afectan el compromiso misionero de sus miembros.

Proceso de discipulado

En esta sección, se abordarán los conceptos relacionados al proceso de hacer discípulos que, para fines del presente trabajo de investigación, comprende básicamente

Guadalajara, México, 2013), 108 – 113. Recuperado de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf> (Consultado: 5 de enero de 2016)

la capacitación y entrenamiento misionero implementado para la formación de los discípulos.

Para la cosmovisión cristiana el discipulado es “el proceso de convertirse en un seguidor comprometido de Jesucristo, con toda la disciplina espiritual y beneficios que esto trae”,⁷¹ es decir, ser discípulo de Cristo. La palabra discípulo viene del hebreo *talmíd* y del griego *mathētēs*, que significa persona que, como alumno o adherente, sigue las enseñanzas de un maestro público (1 Cr 25:8; Is 8:16; Mt 5:1; Mr 2:15).⁷² En las palabras de Suárez un discípulo es “un seguidor de Jesús, un aprendiz de Jesús y alguien comprometido con Jesús”.⁷³

El proceso de discipulado en la Biblia es claramente ejemplificado por la persona de Jesucristo, el autor del discipulado: en primer lugar llamó a sus discípulos para “estar con él” (Mr 3:13:14), en segundo lugar les enseñó cómo “pescar hombres” (Mt 4:19), además les “dio autoridad” (Mt 10:1), en tercer lugar los organizó de dos en dos (Lc 10:1), en cuarto lugar antes de enviarlos les dio instrucciones precisas sobre las estrategias misioneras (Mt 10:5-20; Lc 10:3-11) y en quinto lugar los envió. El éxito fue rotundo (Lc 10:17).

Suárez argumenta que el discipulado cristiano es un “estilo de vida”, no es un programa, no es cuestión de requisitos, no es un asunto de nuevos miembros, no es un asunto de líderes. Luego cita a Bill Hull para describir las características de un verdadero

⁷¹Manser, Powell, eds., s.v. “Discipulado”.

⁷²DBA, s.v. “Discípulo”, 334.

⁷³Adolfo S. Suárez, *Nos passos do mestre: a essencia do discipulado biblico* (Brasil: Casa Publicadora Barasileira, 2013), 9.

discipulado, que son: permanencia en Cristo, obediencia a sus enseñanzas, lleva frutos, glorifica a Dios, hacer por amor.⁷⁴

Según Suárez la Iglesia de Cristo debe ser discipuladora y para cumplirlo debe seguir el método de Cristo aplicado a la actualidad. Luego propone el siguiente proceso: primero, despertar el interés de las personas para una vida auténtica; segundo, enseñar y ayudar a los miembros a vivir una vida cristiana auténtica; tercero, enseñar y ayudar a compartir la vida cristiana auténtica; finalmente enseñar y ayudar a los miembros a discipular a otros a una vida cristiana auténtica.⁷⁵

Capacitación y entrenamiento misionero

La revisión de la literatura existente aclara que entrenar y capacitar por definición no son sinónimos, más bien son complementarios. Para una mejor comprensión conviene abordar el tema sobre cada uno de los términos.

Entrenamiento

Según las definiciones brindadas por los autores Chiavenato y Amaro Guzmán, podemos concluir que el entrenamiento es el acto de proporcionar medios que permitan el aprendizaje en un sentido positivo y beneficiosos para que los individuos de una organización puedan desarrollar de manera más rápida sus conocimientos, aptitudes y habilidades.⁷⁶

⁷⁴Suárez, 9-15.

⁷⁵Suárez, 94.

⁷⁶Andrés Alonso Castaño Vásquez, “Modelos de entrenamiento”, <http://www.gestiopolis.com/modelos-de-entrenamiento-y-capacitacion-en-la-empresa/> (Consultado: 4 de mayo, 2015).

Para Dolan, Shuler y Cabrera, el entrenamiento es un conjunto de actividades dirigido a mejorar el rendimiento presente aumentando la capacidad del personal a través de sus conocimientos, actitudes y habilidades, es decir; se refiere a la mejora de las habilidades que se necesitan para rendir mejor en el puesto actual.⁷⁷

Steinmetz y Campbell definen el entrenamiento como un proceso educativo de corto plazo para la formación del recurso humano dirigido a la adquisición de habilidades para una tarea específica. El término solo se refiere a la instrucción de operaciones técnicas y solo mecánicas.⁷⁸

Reyes Ponce, propone tres tipos de entrenamiento: entrenamiento práctico (adiestramiento), entrenamiento teórico (capacitación), entrenamiento especial (desarrollo).⁷⁹

Técnicas de entrenamiento

Existe un menú de modelos, el más común es el modelo de Chiavenato. Según este autor las técnicas de entrenamiento se pueden clasificar en cuanto a uso, tiempo y lugar de aplicación, como se puede apreciar en la siguiente tabla:⁸⁰

⁷⁷Jeannette Márquez y Judith Díaz, “Formación del recurso humano por competencias, http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152005000100006&lng=es&nrm=i (Consultado: 4 de mayo, 2015).

⁷⁸Rosa Ofelia Gracia Bautista y María del Refugio Jiménez Martínez, *Capacitación y desarrollo de recursos humanos* (México: Editorial Limusa S. A. 2007), 13.

⁷⁹García y Jiménez, 13.

⁸⁰Andrés Alonso Castaño Vásquez, “Modelos de entrenamiento”, <http://www.gestiopolis.com/modelos-de-entrenamiento-y-capacitacion-en-la-empresa/> (Consultado: 4 de mayo, 2015).

Tabla 1. Técnicas de entrenamiento.

TIPOS	CLASIFICACIÓN	FINALIDAD	MEDIOS
USO	1. Entrenamiento orientado al contenido	Transmitir conocimientos o información	Técnicas de lectura, recursos individuales, instrucción programada, etc.
	2. Entrenamiento orientado al proceso	Cambiar actitudes, desarrollar conciencia acerca de sí mismo y desarrollo de habilidades	Role—playing, entrenamiento de grupos, entrenamiento de la sensibilidad, etc.
	3. Entrenamiento mixto	Transmitir información, cambiar actitudes y comportamientos	Conferencias, estudios de casos, simulaciones, juegos, rotación de cargos, etc.
TIEMPO	1. Entrenamiento de inducción o integración en la empresa	Adaptación y ambientación inicial del nuevo empleado	Programa de inducción
	2. Entrenamiento después del ingreso del trabajador	Entrenamiento constante, para mejorar el desempeño del empleado	Entrenamiento en el sitio de trabajo y entrenamiento fuera del sitio de trabajo
LUGAR	1. Entrenamiento en el sitio de trabajo	Transmitir las enseñanzas necesarias a los empleados	Rotación de cargos, entrenamiento de tareas, etc.
	2. Entrenamiento fuera del lugar de trabajo	Transmitir conocimientos y habilidades	Aulas de exposición, estudios de casos, simulaciones, vídeo conferencia, dramatización, etc.

Capacitación

Para Arias Galicia y Reyes Ponce citados por García, la capacitación se define como la adquisición de conocimientos de carácter técnico, científico y administrativo.

Mientras Betancourt y Siliceo sostienen una definición más amplia, el objetivo es proporcionar conocimientos teóricos y técnicos para todos los funcionarios en general.⁸¹

⁸¹Gracia y Jiménez, 13.

La capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.⁸²

Es de gran importancia el llevar a cabo la capacitación o entrenamiento en toda organización o empresa, porque genera mayor productividad. El mundo laboral cambia constantemente en cuanto a implantación de nuevas tecnologías, a las competencias que surgen conforme al crecimiento de nuevas empresas ya sea se dediquen al mismo o distinto rubro, etc.⁸³ Similar realidad y necesidad tiene la iglesia por ende es imprescindible la capacitación para su crecimiento saludable y sostenido.

Desde el punto de vista empresarial la capacitación o entrenamiento del personal tiene los siguientes beneficios:

1. Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
2. Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
3. Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
4. Forma líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
5. Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
6. Permite el logro de metas individuales.

⁸²Definición de capacitación, <http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php> (Consultado: 5 de mayo, 2015).

⁸³Alfonso Ciliceo, “Importancia de la capacitación y desarrollo del personal”, <http://www.gestiopolis.com/importancia-capacitacion-de-personal/> (Consultado: 15 de mayo, 2015).

7. Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
8. Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.⁸⁴

Métodos y técnicas de capacitación

Para Mondy y Noe, los métodos y técnicas de capacitación más comunes e importantes son: programas en el aula, mentoring y coaching, estudio de casos, por medio de videos, de tipo entrevista, a distancia vía internet, rotación de puestos, etc.⁸⁵

Mientras Juan Cuevas presenta otra lista de técnicas de capacitación, como sigue: capacitación en el puesto que puede ser por instrucción directa en el puesto y rotación de puesto, por medio de conferencias, juego de roles, técnicas audiovisuales, aprendizaje programado, simulaciones, etc.⁸⁶

Conclusión

El entrenamiento y capacitación del personal en toda organización es trascendental, como lo es en la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La preparación del discípulo es parte del plan de Dios para salvar el mundo. A lo largo de la historia humana Dios llamó a hombres y mujeres para que sean sus mensajeros, pero antes de enviarlos los capacitó y dotó de poder y autoridad (Mr 3:13-15; Lc 9:1,2). En este sentido Elena G. de White afirma:

⁸⁴Entrenamiento y capacitación, <http://entrenarycapacitar.blogspot.com/2009/07/en-la-actualidad-la-capacitacion-de-los.html> (Consultado: 20 de mayo, 2015).

⁸⁵R. Wayne Mondy y Robert M. Noe, *Administración de recursos humanos*, Ed. Javier Reyes Martínez, novena edición, (México: Pearson Educación, S. A. 2005), 209.

⁸⁶Juan Carlos Cuevas, “Psicología y Empresa”, publicado en febrero 2011, <http://psicologiayempresa.com/tecnicas-de-capacitacion-y-entrenamiento.html>, (Consultado: 8 de junio, 2015).

“El descuido y la ineficiencia no son piedad. Cuando nos damos cuenta de que estamos trabajando para Dios, debemos tener un sentido más alto que el que jamás hayamos tenido del carácter sagrado del servicio espiritual. Esta comprensión pondrá vida y vigilancia y energía perseverante en el desempeño de todo deber”. Testimonies, t 9, pág. 150.

La falta de una formación adecuada en cualquier aspecto de la vida provoca errores o retraso de los ideales de una persona, esta realidad lo es también en el ámbito espiritual. En este sentido Fernando Canales afirma que el “analfabetismo doctrinal” genera la falta de convicción y compromiso, desunión y secularización de la vida espiritual.⁸⁷

Ken Hemphill afirma que, “La iglesia no va a crecer más que su liderazgo”. Es verdad. Si hemos de experimentar un crecimiento significativo de la iglesia, debemos tener un número suficiente de personas capacitadas, responsables, con visión y de quienes se pueda depender.⁸⁸

Organización para la misión

El término organización se entiende como la “acción de organizar u organizarse”, también se refiere a un grupo de personas y medios organizados con un fin determinado.⁸⁹ Así, pues, la organización es “la unidad social que se caracteriza por metas explícitas, reglas y reglamentos definidos, una estructura de estatus formal y líneas claras de comunicación y autoridad”. En este sentido, la organización para la misión se

⁸⁷Canale, 106.

⁸⁸Ken Hemphill, trad. James E. Giles, *El modelo de Antioquia: ocho características de una iglesia efectiva* (EE. UU: Editorial Hundo Hispano, 2003), 78.

⁸⁹Cayuela, s.v. “Organización”.

refiere a la estructura organizativa de la iglesia para cumplir la misión de Dios.⁹⁰

Para la Iglesia Adventista del Séptimo Día la organización es de origen divino y considera que la iglesia de Cristo debe estar organizada según el modelo que Dios estableció:

Sin organización, ninguna institución o movimiento puede prosperar. Una nación sin Gobierno organizado no tardaría en hundirse en el caos. Una empresa comercial sin organización fracasaría. Así ocurriría con la iglesia: sin organización, se desintegraría y perecería. Para que la iglesia se desarrolle saludablemente y cumpla su gloriosa misión, que consiste en proclamar el evangelio de salvación a todo el mundo, Cristo le dio un sistema de organización sencillo pero eficaz. El éxito de sus esfuerzos para llevar a cabo esa misión depende de su leal adhesión a este plan divino.⁹¹

Existen diferentes tipos de organización eclesiástica, tales como: patriarcal, obispado, independiente y representativa.⁹² La forma de organización de la Iglesia Adventista del Séptimo Día es representativa. Este tipo de organización reconoce que la autoridad de la iglesia descansa en los miembros debidamente representados por los delegados elegidos⁹³. Bajo este modelo existen cuatro niveles de organización: Iglesia Local, Asociación o Misión, Unión, Asociación General y sus divisiones.⁹⁴ La iglesia Local, está organizada en departamentos cuyos representantes conforman la Junta Directiva. A su vez, siguiendo el modelo bíblico, la iglesia ha adoptado la organización

⁹⁰P. A. Deiros, *Diccionario hispano-americano de la misión*, s.v. "Organización".

⁹¹Asociación General de la IASD, *Manual de la iglesia*, 27.

⁹²Ibíd., 25.

⁹³Ibíd., 28.

⁹⁴Ibíd., 29.

en grupos pequeños y parejas misioneras, para el cumplimiento eficaz de la misión.⁹⁵

Un Grupo Pequeño “es un grupo de miembros de iglesia que reúnen semanalmente, con el objetivo de un crecimiento espiritual, relacional y evangelizador”.⁹⁶ Para Rode, los grupos pequeños siempre fueron la base del crecimiento de la iglesia en el antiguo y nuevo testamentos, también en el siglo XX y en la actualidad.⁹⁷ Para Comiskey, una iglesia organizada en grupos pequeños enfocados en la misión es el corazón y la vida misma de la iglesia. Los grupos pequeños son la clave para el crecimiento explosivo de la iglesia y para el siglo XXI. Lo que genera mejores posibilidades para evangelizar al mundo.⁹⁸

Parejas misioneras, se refiere al método de Cristo, en la organización para misión. Los discípulos fueron organizados de dos en dos, luego enviados para cumplir la misión encomendada. Refiriéndose a este asunto Elena G. de White hace un comentario muy significativo:

Llamando a los doce en derredor de sí, Jesús les ordenó que fueran de dos en dos por los pueblos y aldeas. Ninguno fue enviado solo, sino que el hermano iba asociado con el hermano, el amigo con el amigo. Así podían ayudarse y animarse mutuamente, aconsejarse y orar juntos, la fortaleza de uno supliendo la debilidad del otro. De la misma manera envió más tarde a los setenta. Era el propósito del Salvador que los mensajeros del evangelio se asociaran de ese modo. En nuestro

⁹⁵Asociación General de la IASD, *Manual de la iglesia*, 125-26.

⁹⁶Departamento de Ministerio Personales de la División Sudamericana y Seminario Adventista Latinoamericana, *Grupos pequeños: profundizando la caminata* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 202.

⁹⁷Daniel Rode, “Los grupos pequeños como base del crecimiento de la iglesia”. En *Grupos pequeños: profundizando la caminata*, Trad. Milton Bentancor (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 133.

⁹⁸Joel Comiskey, *La explosión de los grupos celulares en los hogares*, Trad. Edmundo Goodson (Barcelona: Editorial Clie, 2000), 23.

propio tiempo la obra de evangelización tendría mucho más éxito si se siguiera fielmente este ejemplo.⁹⁹

Definición de términos

A continuación, se definen los siguientes términos utilizados en este estudio:

Pareja misionera. En la IASD se refiere a una organización mínima para el trabajo misionero, basado en el modelo de Cristo (Mt 10:1).

Grupos pequeños. Es un grupo de miembros de iglesia que se reúnen semanalmente, con el objetivo de un crecimiento espiritual, relacional y evangelizador.¹⁰⁰

Espíritu de profecía. En el contexto de Apocalipsis 19:10 puede referirse al Espíritu Santo que inspira al Profeta con una revelación de Dios o al contenido de la profecía revelada. En la IASD se ha manifestado en la persona de Elena G. de White, y a sus escritos se reconoce como espíritu de profecía.¹⁰¹

Distrito pastoral. En la IASD es un grupo de iglesias organizadas asignadas bajo la responsabilidad de un Pastor debidamente nombrado por la administración responsable.

Iglesia organizada. Es un grupo de miembros de la IASD de una localidad específica. Considerada como el primer nivel administrativo de la IASD.¹⁰²

⁹⁹Elena G. de White, *El Deseado de todas las gentes* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2010), 316.

¹⁰⁰Departamento de Ministerio Personales de la División Sudamericana y Seminario Adventista Latinoamericano, *Grupos pequeños: profundizando la caminata*, 202.

¹⁰¹Asociación General de la IASD, *Creencias de los adventistas del séptimo día*, 251,253.

¹⁰²Asociación General de la IASD, *Manual de la iglesia*, año 2010, 29

Misión Centro Oeste del Perú. Es un nivel administrativo de la IASD para las iglesias organizadas en un sector geográfico,¹⁰³ que comprende: cono norte de la ciudad de Lima, Huaral, Huacho, Barranca, Pativilca, y las provincias de Huarney, Casma, El Santa del departamento de Ancash.

Unión Peruana del Norte. Es un nivel administrativo de la IASD para las misiones y asociaciones ubicadas en los siguientes departamentos del Perú: Parte norte de Lima, Ancahs, La Libertad, Lambayeque, Piura, Tumbes, Amazonas y Cajamarca.¹⁰⁴

División Sudamericana. Es la sección de la Asociación General con responsabilidad administrativa para las uniones que comprenden los siguientes países: Brasil, Argentina, Perú, Bolivia, Ecuador, Chile, Uruguay y Paraguay.¹⁰⁵

Escuela sabática. Es el principal sistema de educación de la IASD para todas las edades, y tiene cuatro propósitos: el estudio de las Escrituras, la confraternización, compartir la fe con la comunidad y dar énfasis a la misión mundial de la iglesia. El programa se realiza los días sábados, generalmente por la mañana.¹⁰⁶

Miembro de iglesia. Es toda persona admitida como miembro de la iglesia previo bautismo. Únicamente están preparados para ser aceptados en la feligresía de la iglesia las personas que dan evidencias de que nacieron de nuevo y gozan de una experiencia espiritual en el Señor Jesús.¹⁰⁷

¹⁰³Asociación General de la IASD, *Manual de la iglesia*, año 2010, 29.

¹⁰⁴Ibíd., 29.

¹⁰⁵Ibíd., 29.

¹⁰⁶Ibíd., 94.

¹⁰⁷Ibíd., 44.

Pastor. Es el ministro nombrado para liderar, aconsejar y educar una iglesia determinada. Su nombramiento es determinado por la administración responsable.¹⁰⁸

¹⁰⁸Ibíd., 33.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

En este capítulo, se describe la metodología utilizada en el estudio, que comprende los siguientes aspectos: el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, la definición de las variables, el instrumento, el proceso de recolección de datos, tabulación y el análisis de los mismos.

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo y correlacional. Es descriptivo, porque tiene la finalidad de describir y conocer las características de la población, de acuerdo con las variables establecidas,¹ que son los factores personales, relacionales, eclesiales y el compromiso misionero. Es correlacional, porque establecerá el grado de relación entre las variables:² personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la MiCOP, Lima.

Además, el presente estudio por su naturaleza es de enfoque cuantitativo, porque el estudio sigue un patrón predecible y estructurado, utiliza la lógica y el razonamiento deductivo. La recolección de los datos se fundamenta en la medición objetiva por medio de la encuesta para probar la hipótesis previamente planteada y el análisis en

¹Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pila Baptista Lucio, *Metodología de investigación*, Quinta edición (McGRAW-HILL Interamericana Editores S. A. de C.V., 2010), 80.

²Ibíd., 81.

procedimientos estadísticos para luego establecer patrones de comportamiento y probar teorías.³

Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es no experimental y de corte transversal.⁴Es no experimental ya que el investigador no manipuló ninguna de los variables. Es transversal porque el instrumento de medición se aplicó una sola vez para recoger la información.

Población y muestra

Población

La MiCOP es uno de los campos misioneros de la IASD de la UPN, ubicada en el litoral norte de la ciudad de Lima Metropolitana que se extiende hacia el norte, hasta la ciudad de Chimbote del departamento Ancash. La MiCOP cuenta con 30,441 miembros, distribuidos en 35 distritos pastorales, organizados en 381 iglesias.⁵

La población en estudio son los feligreses de la IASD de la MiCOP ubicadas en la ciudad de Lima, que comprenden 21 distritos pastorales, con 207 iglesias y 18,051 miembros. Se ha excluido los miembros de las iglesias ubicadas en Lima provincias y en el departamento de Ancash, debido a que tienen características diferentes a las iglesias de Lima.

³Hernández, Fernández, Baptista, 4.

⁴Ibíd., 246.

⁵Datos extraídos de los registros de la Secretaría de la MiCOP, año 2015, con la autorización del secretario del turno.

Muestra

La técnica del muestreo aplicado fue de tipo probabilístico, ya que todos los integrantes de la población tenían la misma posibilidad de ser elegidos, y el modo de selección de los elementos de la muestra fue realizado por conglomerados, ya que la distribución geográfica de la población en estudio es extensa.⁶

Considerando que las variables son de tipo cualitativo y que la población en estudio es finita, se seleccionó la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra:⁷

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N= Población en estudio	18,051
Z= Nivel de confianza (95%)	1.96
P= Probabilidad de éxito	0.5
q= Probabilidad de fracaso	0.5
e= Error de estimación	0.05

Tomando estos valores el resultado de la fórmula es:

$$n = \frac{18,051 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025^2 \times (18,051 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 376$$

De esta manera, el tamaño de la muestra quedó establecido en 376 miembros.

Para elegir los elementos de la población muestra, se seleccionó a las iglesias centrales de los 21 distritos misioneros de la MICOP ubicados en la ciudad de Lima.

⁶Hernández, Fernández, Baptista, 176.

⁷Luis Ernesto Arriola Guillén, “Fórmulas de tamaño maestra”, <https://www.youtube.com/watch?v=mraM5jEDO5s> (Consultado: 20 de junio, 2016).

El instrumento fue aplicado a los 376 miembros de las 21 iglesias centrales con un promedio de 17 cuestionarios por cada iglesia. Los miembros fueron encuestados de manera voluntaria en el horario de las reuniones programadas por la iglesia, considerando los siguientes criterios: miembros bautizados de la iglesia, miembros que tienen capacidad de leer y escribir, miembros que quieran participar voluntariamente.

Consideraciones éticas

El tema en investigación no compromete situaciones éticamente delicadas o comprometedoras, además la población en estudio está familiarizada con el tema. Sin embargo, se sometió a una comisión de ética tanto los instrumentos como los procedimientos de la aplicación para garantizar la confidencialidad y la disponibilidad concedida por los miembros encuestados.

Definición y operacionalización de variables

Por ser un trabajo de investigación descriptiva y correlacional las variables no se clasificarán en independientes y dependientes. En el presente trabajo de investigación las variables son: los factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero de los feligreses de las iglesias de la MiCOP, Lima, 2015.

Factores personales

Se refiere a la condición actual en que se encuentra el miembro de la iglesia en las siguientes dimensiones: en su vida espiritual y en su formación doctrinal y misionera.

La vida espiritual, se refiere al tipo de relación que tiene la persona con Dios, mediante la práctica del estudio de la Biblia, la oración, el trabajo misionero y la participación en las actividades de la iglesia. Para el conocimiento de la dimensión vida

espiritual se ha formulado 5 indicadores: estudio diario de la Biblia, oración diaria, diezmos y ofrendas, trabajo misionero y la participación en las actividades de la iglesia. Instrumentalmente se le ha asignados 10 afirmaciones (los ítemes 1-10), donde las respuestas tienen la siguiente valoración: 1=Nunca; 2= Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre. Operacionalmente la escala de valores es del 1 a 50, donde 1-10 es muy bajo, 11-20 es bajo, 21-30 es medio, 31-40 es alto y 41-50 es muy alto.

La formación doctrinal y misionera, se refiere al nivel de conocimiento adquirido por el miembro de la iglesia sobre las doctrinas básicas de la Biblia y estrategias misioneras. Para conocer la dimensión formación doctrinal y misionera se consideró 2 indicadores: doctrinas de la iglesia y entrenamiento misionero. Instrumentalmente se ha formulado 9 afirmaciones (los ítemes 11-19), donde las respuestas tienen la siguiente valoración: 1=Nada, 2=Poco, 3=Regular, 4=Mayor parte y 5=Todo. Operacionalmente la escala de valores es del 1 a 45, donde 1-9 es muy bajo, 10-18 es bajo, 19-27 es medio, 28-36 es alto y 37- 45 es muy alto.

Factores relacionales

Se refiere a la capacidad y calidad de relacionamiento que tiene el miembro de la iglesia en con la familia, con los miembros de iglesia y con la comunidad.

La relación con la familia, se refiere al tipo de relación que tiene el miembro de la iglesia con su cónyuge, padres, hijos u otros, en el hogar donde vive. Para conocer la dimensión relación familiar se ha considerado 3 indicadores: expresividad (comunicación afectiva), cohesión (integración y apoyo) y conflictos (maltrato y oposición).

Instrumentalmente se ha formulado 9 afirmaciones (los ítemes 20 - 28), donde las respuestas de los ítemes 20, 21, 22, 23 y 25 tienen la siguiente valoración: 1=Nunca,

2=Pocas veces, 3=A veces, 4=Mayoría de veces y 5=Siempre; las respuestas de los ítems 24, 26, 27 y 28 tienen la siguiente valoración: 1=Siempre, 2=Mayoría de veces, 3=A veces, 4=Pocas veces, 5=Nunca. Operacionalmente, la escala de valores es del 1 a 45, donde 1-9 es muy bajo, 10-18 es bajo, 19-27 es medio, 28-36 es alto y 37 al 45 es muy alto.

La relación con la iglesia, indica el tipo de relacionamiento e integración que tiene el individuo con otros miembros en la iglesia donde asiste o pertenece. Para conocer la dimensión relación con la iglesia se ha tomado en cuenta 3 indicadores: expresividad (comunicación afectiva), cohesión (integración y apoyo) y conflictos (maltrato y oposición). Instrumentalmente se ha formulado 6 afirmaciones (los ítems 29 - 34), donde las respuestas de los ítems 29, 30, 31 y 32 tienen la siguiente valoración: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre; las respuestas de los ítems 33 y 34 tienen la siguiente valoración: 1=Siempre, 2=Casi siempre, 3=A veces, 4=Casi nunca, 5=Nunca. Operacionalmente, la escala de valores es del 1 a 30, donde 1-6 es muy bajo, 7-12 es bajo, 13-18 es medio, 19-24 es alto y 25-30 es muy alto.

La relación con la comunidad, se refiere al tipo de relacionamiento que tiene el miembro de la iglesia con otras personas de la comunidad donde se desarrolla (sus vecinos, amigos y compañeros de trabajo). Para conocer la dimensión relación con la comunidad se ha considerado 3 indicadores: expresividad (comunicación afectiva), cohesión (integración y apoyo) y conflictos (maltrato y oposición). Instrumentalmente se ha formulado 6 afirmaciones (los ítems 35 - 40), donde las respuestas de los ítems 35, 36, 37 y 38 tienen la siguiente valoración: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre; las respuestas de los ítems 39 y 40 tienen la siguiente valoración:

1=Siempre, 2=Casi siempre, 3=A veces, 4=Casi nunca, 5=Nunca. Operacionalmente, la escala de valores es del 1 a 30, donde 1-6 es muy bajo, 7-12 es bajo, 13-18 es medio, 19-24 es alto y 25-30 es muy alto.

Factores eclesiales

Se refiere a la iglesia como organización, como el responsable de los programas, capacitaciones y la atención a los miembros de la iglesia. Las dimensiones consideradas para este fin son: el liderazgo de la iglesia, el proceso de discipulado, y organización para el trabajo misionero.

El liderazgo de la iglesia, se refiere al tipo de liderazgo que tiene la iglesia para motivar, capacitar y dirigir a los miembros que la conforman. Para conocer esta dimensión liderazgo se ha considerado 4 indicadores: dirigentes motivadores, dirigentes planificadores, dirigentes capacitadores y dirigentes visitadores. Instrumentalmente se ha formulado 8 afirmaciones (los ítems 41- 48), donde las respuestas tienen la siguiente valoración: 1=Deficiente, 2=Regular, 3=Bueno, 4=Muy bueno y 5=Excelente. Operacionalmente, la escala de valores es de 1 a 40, donde 1-8 es muy bajo, 9-16 es bajo, 17-24 es medio, 25-32 es alto y 33-40 es muy alto.

Proceso de discipulado. Se refiere a la forma como integra la iglesia a los nuevos miembros, cómo los adoctrina y entrena para el trabajo misionero. Para conocer esta dimensión se ha considerado 3 indicadores: integración, adoctrinamiento y entrenamiento misionero. Instrumentalmente se le ha asignados 6 afirmaciones (los ítems 49-54), donde las respuestas tienen la siguiente valoración: 1=Nunca; 2= Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre. Operacionalmente la escala de valores es del 1 a 30, donde 1-6 es muy bajo, 7-12 es bajo, 13-18 es medio, 19-24 es alto y 25-30 es muy alto.

Organización para el trabajo misionero. Se refiere a la estructura organizativa que tiene la iglesia para realizar el trabajo misionero con los miembros de la iglesia. Para el conocimiento de esta dimensión se ha formulado 3 indicadores: grupos pequeños, parejas misioneras y plan misionero. Instrumentalmente se le ha asignados 7 afirmaciones (los ítems 55-61), donde las respuestas tienen la siguiente valoración: 1=Nunca; 2= Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre. Operacionalmente la escala de valores es del 1 a 35, donde 1-7 es muy bajo, 8-14 es bajo, 15-21 es medio, 22-28 es alto y 29-35 es muy alto.

Compromiso misionero

Se refiere al grado de responsabilidad que contrae el miembro de la iglesia sobre el deber de cumplir la misión conforme al mandato de Jesucristo (Mt 28:19,20). Las dimensiones del compromiso misionero en este trabajo de investigación son: la identidad con la misión y la responsabilidad en la misión.

Identidad con la misión. Se refiere a la comprensión y clara conexión afectiva que tiene el miembro de la iglesia con el trabajo misionero. Para conocer la dimensión identidad con la misión, se ha tomado en cuenta los siguientes indicadores: comprensión de la misión, conexión efectiva y disposición para realizar el trabajo misionero. Instrumentalmente se le ha asignados 9 afirmaciones (los ítems 62-70), donde las respuestas tienen la siguiente valoración: 1=Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Neutral, 4=De acuerdo y 5=Muy de acuerdo. Operacionalmente la escala de valores es del 1 a 45, donde 1-9 es muy bajo, 10-18 es bajo, 19-27 es medio, 28-36 es alto y 37-45 es muy alto.

Responsabilidad con la misión. Se refiere al grado de responsabilidad que muestra

el miembro de la iglesia, disponiendo su tiempo, dones y recursos para el trabajo misionero. Para conocer la dimensión responsabilidad con la misión, se le ha asignado 4 indicadores: cumplimiento de las responsabilidades, disposición de tiempo, disposición de recursos y disposición de los dones. Instrumentalmente se le ha asignados 9 afirmaciones (los ítems 71-79), donde las respuestas tienen la siguiente valoración: 1=Nunca; 2= Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre. Operacionalmente la escala de valores es del 1 a 45, donde 1-9 es muy bajo, 10-18 es bajo, 19-27 es medio, 28-36 es alto y 37-45 es muy alto.

Instrumento de recolección de datos

El tipo de instrumento utilizado para la recolección de los datos es un cuestionario. Este instrumento de medición ha sido debidamente redactado y validado a partir de la matriz instrumental y de consistencia, tomando en cuenta el tipo y el orden de las preguntas. El cuestionario tiene 5 secciones: La primera sección contiene los datos generales con 8 ítems, la segunda sección abarca los Factores Personales que tiene dos dimensiones con 19 ítems de información, la tercera sección abarca los Factores Relacionales que tiene 3 dimensiones con 21 ítems de información, la cuarta sección abarca los Factores Eclesiales que tiene 3 dimensiones con 19 ítems de información y finalmente, la quinta sección abarca sobre la variable Compromiso Misionero que tiene dos dimensiones con 14 ítems de información. Más detalles ver en el apéndice C.

Validación del instrumento

Al instrumento se le aplicó diferentes pruebas de validación. El primer lugar, fue sometido al juicio de tres expertos, para evaluar el contenido y la redacción. Los expertos son: Dr. Daniel Richard Pérez, Dr. Felipe Esteban Silva y Mg. Rubén Montero. A cada

uno se le entregó una copia del instrumento, el formulario de validación preparado por la Universidad Peruana Unión (ver apéndice D). Estos fueron devueltos con observaciones que permitió su corrección para la redacción final.

En segundo lugar, se realizó una prueba piloto en el territorio de la MiCOP en iglesias de la ciudad de Chiclayo: iglesias La Central y el Porvenir, a un número de 55 personas, para verificar si el instrumento era comprendido por los encuestados.

En tercer lugar, se realizó la prueba de confiabilidad estadística del instrumento, a través del coeficiente Alfa de Cronbach, para cada una de las variables. En cuanto a los factores Personales, Relacionales y Eclesiales el resultado es de 0.896, lo cual permite considerar que la confiabilidad del instrumento es alta. A la misma vez, se determinó la validez estadística de cada ítem por el mismo procedimiento de Alfa de Cronbach aplicando el comando “si se elimina el elemento”. En el cuadro de validez ítem por ítem en relación con el nivel de coeficiente Alfa de Cronbach, se observa que los ítems 26(-,088), 27(-,150), 28(-,105), 33(-,007), 34(-,040), 39(-,243) generan una correlación negativa, Sin embargo, se determinó no eliminar ninguno de ellos por ser útiles al instrumento (ver apéndice A).

En cuanto a la variable Compromiso Misionero el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.900, lo cual permite decir que la confiabilidad del instrumento es alta. A la misma vez se determinó la validez estadística de cada ítem por el mismo procedimiento de Alfa de Cronbach aplicando el comando “si se elimina el elemento”. En el cuadro de validez ítem por ítem en relación con el nivel de coeficiente Alfa de Cronbach, se observa que ninguno de los ítems genera una correlación negativa, y se determinó no eliminar ninguno de ellos por ser útiles al instrumento (ver apéndice A).

Procedimientos para la recolección de datos

Una vez validado el instrumento de medición, se procedió a aplicarlo a la población muestra, para su respectiva recolección, codificación y análisis de los datos, conforme a los procedimientos establecidos en la materia de investigación, en el siguiente orden:

Primero, el investigador solicitó a la administración de turno de la MiCOP, liderada por el Pr. Antonio Villafuerte, la autorización para la recolección de datos en las 21 iglesias centrales de la ciudad de Lima.

Segundo, se preparó una hoja de instrucciones para los pastores distritales, responsables de aplicar de la encuesta y la vez se procedió a reproducir las encuestas conforme al número de muestra más 50% adicionales para cubrir las encuestas nulas.

Tercero, en una reunión de pastores convocados por la administración de la MiCOP se procedió a capacitar y entregar los materiales en un promedio de 30 encuestas por cada pastor distrital, tal como se aprecia en la tabla 2, para que puedan aplicar el instrumento y entregarlo en un lapso de 15 días hábiles.

Cuarto, el instrumento fue aplicado en un horario de culto (sábado de mañana al final del programa de Escuela Sabática o en la tarde en la hora del Culto Joven), en un espacio de 8 a 12 minutos, a los miembros de la iglesia que están dentro de los criterios establecidos en el presente trabajo de investigación, con previa instrucción.

Tabla 2. Distribución de encuestas por distrito pastoral.

N°	Distrito misionero	Iglesias	Miembros	Encuestas aplicadas	Encuestas válidas
1	Ancón	11	632	25	14
2	Callao A	7	878	25	17
3	Callao B	6	646	30	18
4	Carabayllo	14	1253	30	20
5	Collique	11	979	30	18
6	Comas	7	1076	30	20
7	Independencia A	9	672	30	18
8	Independencia B	8	568	25	19
9	Olivos A	8	893	30	18
10	Olivos B	8	795	25	20
11	Olivos C	7	1044	30	20
12	Olivos D	12	754	25	18
13	Pachacutec	14	811	25	17
14	Puente Piedra A	17	1098	30	21
15	Puente Piedra B	12	679	25	17
16	San Martin A	8	1002	30	20
17	San Martin B	7	663	30	18
18	San Martin C	10	899	30	20
19	San Martin D	10	739	25	18
20	Santa Luzmila	9	758	25	19
21	Ventanilla	12	1212	30	20
TOTAL		207	18051	585	390

Plan de tabulación y análisis de los datos

Después de reunir todas las encuestas aplicadas se procedió a seleccionar y separar las encuestas “nulas”, como las que estaban incompletas, en blanco total, o llenadas sin criterio, etc. El total de encuestas recolectadas fueron 585, de las cuales fueron anuladas 195 y quedando como las encuestas calificadas 390.

Para la tabulación de las 390 encuestas, se creó una base de datos en el programa de Excel. Posteriormente se trasladó la información al programa estadístico SPSS 22 para el análisis respectivo.

Para el análisis estadístico descriptivo se usaron tablas de frecuencia con su

respectivo porcentaje apropiado para variables categóricas. Asimismo, para el análisis de la inferencia de la prueba de hipótesis se usó el modelo estadístico chi cuadrado de Pearson como de prueba de independencia; y para determinar el grado de correlación o para medir la intensidad de la relación se hizo el uso del modelo estadístico Rho Spearman para medir variables categóricas a nivel ordinal.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y DISCUSIONES

En esta capítulo, después del análisis estadístico, se presenta la descripción de los resultados y contrastación de hipótesis, para su respectiva discusión y conclusión.

Descripción de los resultados

En esta sección, los resultados estadísticos serán presentados por cada indicador de las variables consideradas en el instrumento, en el siguiente orden: datos generales, factores personales, factores relacionales, factores eclesiales y el compromiso misionero.

Descripción de datos generales

Género

En la tabla 3, se observa que el 56.9% de los encuestados son del género femenino, mientras que el 43.1% son del género masculino. Estos datos revelan que la feligresía de la MiCOP está conformada mayoritariamente por una población femenina.

Tabla 3. Género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	222	56.9%
Masculino	168	43.1%
Total	390	100.0%

Edad

En la tabla 4, se puede apreciar que el 43.6% de los encuestados son adultos, mientras que la menor proporción de 9.2% son adolescentes. Estos datos indican que los más jóvenes son los que menos participan a diferencia de los mayores.

Tabla 4. Edad

	Frecuencia	Porcentaje
Adulto mayor	48	12.3%
Adulto	170	43.6%
Joven adulto	91	23.3%
Juventud	45	11.5%
Adolescente	36	9.2%
Total	390	100.0%

Grado de instrucción

En la tabla 5, se revela que el 35.6% de los encuestados tienen estudios secundarios, mientras que el 3.1% tienen estudios de posgrado. Significa que el grado de instrucción de la población de la MiCOP es mayoritariamente del nivel secundario para arriba.

Tabla 5. Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Posgrado	12	3.1%
Universitario	108	27.7%
Técnica	88	22.6%
Secundaria	139	35.6%
Primaria	38	9.7%
Sin instrucción	5	1.3%
Total	390	100.0

Estado civil

En la tabla 6, se observa que el 56.4% de los encuestados son casados, mientras que la menor proporción de 1.3% son viudos. Estos datos revelan que la feligresía de las MiCOP está conformada mayoritariamente por casados y solteros. En este sentido el papel de la iglesia en el fortalecimiento de la familia es notable.

Tabla 6. Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Viudo	5	1.3%
Separado	23	5.9%
Divorciado	6	1.5%
Casado	220	56.4%
Soltero	136	34.9%
Total	390	100.0%

Situación Laboral

En la tabla 7, se aprecia que solo el 33.1% de los encuestados tienen empleo fijo, mientras que la mayoría de ubica en sin empleo con 31.5% y empleo ocasional 32.6%, y en menor proporción de 2.8% son jubilados. Esta realidad indica que la situación económica de los encuestados es moderadamente baja.

Tabla 7. Situación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Jubilado	11	2.8%
Sin empleo	123	31.5%
Empleo ocasional	127	32.6%
Empleo fijo	129	33.1%
Total	390	100.0%

Profesión

En la tabla 8, se observa que el 26.2% de los encuestados son estudiantes, mientras que la menor proporción de 0.5% tienen como profesión enfermería, nutrición y medicina respectivamente. Hay relación entre el porcentaje de desempleados y estudiantes de la tabla 5. Además, es notable que un alto porcentaje de amas de casa, que se relaciona con la presencia mayoritaria de la población femenina.

Tabla 8. Profesión

	Frecuencia	Porcentaje
Otro	47	12.1%
Abogado	4	1.0%
Policía	9	2.3%
Contador	11	2.8%
Enfermería	2	.5%
Nutricionista	2	.5%
Médico	2	.5%
Psicólogo	13	3.3%
Administrador	29	7.4%
Profesor	5	1.3%
Ingeniero	11	2.8%
Carpintero	11	2.8%
Taxista	6	1.5%
Pintor	11	2.8%
Albañil	4	1.0%
Mecánico	5	1.3%
Empresario	12	3.1%
Comerciante	37	9.5%
Estudiante	102	26.2%
Ama de casa	67	17.2%
Total	390	100.0%

Religión

En la tabla 9, se observa que el 44.1% de los encuestados afirman que todos en su familia son adventistas. Mientras que la menor proporción de 14.9% son únicos adventistas en su familia.

Tabla 9. Religión

	Frecuencia	Porcentaje
Algunos de mi familia son adventistas	160	41.0%
Todos en mi familia son adventistas	172	44.1%
Soy el único adventista en mi familia	58	14.9%
Total	390	100.0%

Años de bautizado

En la tabla 10, se observa que el 54.6% que son mayoría de los encuestados, tienen de 10 años a más años de bautizados, mientras que la menor proporción de 11.0% tienen de 0 a 1 año de bautizados. Es notable la participación de los feligreses con más años de bautizado.

Tabla 10. Años de bautizado

	Frecuencia	Porcentaje
De 10 años a más	213	54.6%
De 6 a 9 años	65	16.7%
De 2 a 5 años	69	17.7%
De cero a 1 años	43	11.0%
Total	390	100.0%

Factores personales

Factor personal

En la tabla 11, en cuanto a los factores personales, de manera general, se observa que el 21.0% de los encuestados tienen nivel alto y nivel bajo respectivamente, mientras que la menor proporción de 17.9% tienen nivel muy alto. Esto indica que la mayor parte de los encuestados están en el nivel medio, bajo y muy bajo.

Tabla 11. Factores personales

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	70	17.9%
Nivel alto	82	21.0%
Nivel medio	77	19.7%
Nivel bajo	82	21.0%
Nivel muy bajo	79	20.3%
Total	390	100.0%

Vida espiritual

En la tabla 12, se aprecia que el 24.6% de los encuestados tienen un nivel alto de vida espiritual, mientras que la menor proporción de 15.1% tienen un nivel muy alto de vida espiritual. En general, la mayor parte de los encuestados están en el nivel medio, bajo y muy bajo.

Tabla 12. Vida espiritual

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	59	15.1%
Nivel alto	96	24.6%
Nivel medio	75	19.2%
Nivel bajo	73	18.7%
Nivel muy bajo	87	22.3%
Total	390	100.0%

Formación doctrinal y misionera

En la tabla 13, se observa que el 22.8% de los encuestados manifiestan un nivel bajo en la formación doctrinal y misionera, mientras que la menor proporción de 18.5% tienen un nivel muy alto en relación a su vida doctrinal y misionera. Es notorio que la mayoría de los encuestados tienen una formación doctrinal y misionera en los niveles de medio, bajo y muy bajo.

Tabla 13. Formación doctrinal y misionera

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	72	18.5%
Nivel alto	75	19.2%
Nivel medio	73	18.7%
Nivel bajo	89	22.8%
Nivel muy bajo	81	20.8%
Total	390	100.0%

Factores relacionales

Factor relacional

En la tabla 14, en general se observa que el porcentaje mayor de los encuestados que son el 22.1% tienen nivel muy bajo en factores relacionales, mientras que la menor proporción de 17.9% tienen nivel bajo. Mientras los que tienen un nivel alto y muy alto son minoritarios en el total de los encuestados. Esto significa que las relaciones necesitan mejorar en la mayoría de la población en estudio.

Tabla 14. Factores relacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	71	18.2%
Nivel alto	82	21.0%
Nivel medio	81	20.8%
Nivel bajo	70	17.9%
Nivel muy bajo	86	22.1%
Total	390	100.0%

Relación con la familia

En la tabla 15, se revela que el porcentaje mayor de los encuestados, que son el 24.1% tienen nivel medio en cuanto a su relación con la familia, mientras que la menor proporción de 16.7% tienen nivel alto. Estos datos nos indican que las relaciones familiares en la mayoría de la población en estudio están por debajo del nivel medio.

Tabla 15. Relación con la familia

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	70	17.9%
Nivel alto	65	16.7%
Nivel medio	94	24.1%
Nivel bajo	68	17.4%
Nivel muy bajo	93	23.8%
Total	390	100.0%

Relación con la comunidad

En la tabla 16, se aprecia que el 27.4% de los encuestados son de nivel muy bajo en cuanto a su relación con la comunidad, mientras que la menor proporción de 9.7% tienen nivel medio. La suma del porcentaje de los niveles bajo y muy bajo llegan a más del 50.7%, esto nos indica que las relaciones con la comunidad también no son las

mejores en la mayoría de los encuestados.

Tabla 16. Relación con la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	71	18.2%
Nivel alto	83	21.3%
Nivel medio	38	9.7%
Nivel bajo	91	23.3%
Nivel muy bajo	107	27.4%
Total	390	100.0%

Relación con la iglesia

En la tabla 17, se observa que el 30.8% de los encuestados tienen un nivel medio en cuanto a su relación con la iglesia. Mientras que la menor proporción de 6.2% tienen nivel bajo. En este cuadro, la mayoría de los encuestados se ubican en el nivel medio para arriba, esto significa que las relaciones con la iglesia están en mejor condición que las relaciones con la familia y con la comunidad.

Tabla 17. Relación con la iglesia

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	103	26.4%
Nivel alto	88	22.6%
Nivel medio	120	30.8%
Nivel bajo	24	6.2%
Nivel muy bajo	55	14.1%
Total	390	100.0%

Factores eclesiales

Factor eclesial

En la tabla 18, se puede apreciar que el 21.5%, que son la mayoría de los encuestados, son de nivel bajo en factores eclesiásticos, mientras que la menor proporción de 18.5% tienen nivel medio. En general, se puede apreciar que hay similar proporción entre los niveles altos y los niveles bajos.

Tabla 18. Factores eclesiásticos

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	78	20.0%
Nivel alto	78	20.0%
Nivel medio	72	18.5%
Nivel bajo	84	21.5%
Nivel muy bajo	78	20.0%
Total	390	100.0%

Liderazgo en la iglesia

En la tabla 19, se revela que el 44.1 % de los encuestados consideran el liderazgo de la iglesia en nivel bajo y muy bajo, el 17.4% y el 38.5% de los encuestados consideran alto y muy alto. En general, el nivel del liderazgo de la iglesia es baja.

Tabla 19. Liderazgo de la iglesia

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	78	20.0%
Nivel alto	72	18.5%
Nivel medio	68	17.4%
Nivel bajo	78	20.0%
Nivel muy bajo	94	24.1%
Total	390	100.0%

Proceso de discipulado

En la tabla 20, se observa que el 23.8% de los encuestado consideran el proceso de discipulado en nivel muy alto, mientras que la menor proporción de 16.4% ubican en nivel bajo. En general, la mayoría de los encuestados están en los niveles medio, alto y muy alto, la que indica que el proceso de discipulado es considerado alto mayoritariamente.

Tabla 20. Capacitación y entrenamiento misionero

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	93	23.8%
Nivel alto	73	18.7%
Nivel medio	83	21.3%
Nivel bajo	64	16.4%
Nivel muy bajo	77	19.7%
Total	390	100.0%

Organización para la misión

En la tabla 21, se observa que el 23.8%, que son la mayoría de los encuestados son de nivel muy bajo en organización para la misión, mientras que la menor proporción de 17.2% son de nivel alto. Y el resto se ubica en medio y bajo mayoritariamente.

Tabla 21. Organización para la misión

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	70	17.9%
Nivel alto	67	17.2%
Nivel medio	91	23.3%
Nivel bajo	69	17.7%
Nivel muy bajo	93	23.8%
Total	390	100.0%

Nivel de compromiso misionero

Compromiso misionero

En la tabla 22, se observa que el 22.6%, que son la mayoría de los encuestados, son de nivel bajo en el compromiso misionero, mientras que la menor proporción de 17.7% tienen nivel medio. En general, la tendencia es hacia los niveles bajos, en relación al compromiso misionero.

Tabla 22. Compromiso misionero

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	71	18.2%
Nivel alto	83	21.3%
Nivel medio	69	17.7%
Nivel bajo	88	22.6%
Nivel muy bajo	79	20.3%
Total	390	100.0%

Identidad con la misión

En la tabla 23, se observa que el 35.9% que es la mayoría de los encuestados son de nivel alto en identidad con la misión. Mientras que la menor proporción de 19.50% tienen nivel medio. El mayor porcentaje de los encuestados se ubican en los niveles medio y alto, lo que indica que la identidad con la misión es alta.

Tabla 23. Identidad con la misión

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	140	35.9%
Nivel medio	76	19.50%
Nivel bajo	86	22.1%
Nivel muy bajo	88	22.6%
Total	390	100.0%

Responsabilidad en la misión

En la tabla 24, se observa que el 23.1% de los encuestados son de nivel medio en cuanto a la responsabilidad en la misión. Mientras que la menor proporción de 16.9 % tienen nivel alto. Estos datos revelan que la tendencia en cuanto a la responsabilidad en la misión es baja, a diferencia de la identidad con la misión.

Tabla 24. Responsabilidad en la misión

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy alto	72	18.5%
Nivel alto	66	16.9%
Nivel medio	90	23.1%
Nivel bajo	79	20.3%
Nivel muy bajo	83	21.3%
Total	390	100.0%

Compromiso misionero y los factores personales

En la tabla 25, se observa que cuando el compromiso misionero alcanza un nivel muy bajo de 57%, los factores personales tienen un nivel muy bajo. Mientras que, por otro lado, cuando el compromiso misionero alcanza un nivel muy alto de 60%, los factores personales tienen un nivel muy alto.

Tabla 25. Compromiso misionero y factores personales

Factores personales	Compromiso misionero													
	Nivel muy bajo				Nivel bajo				Nivel muy alto				Total	
	n	%	N	%	n	%	N	%	N	%	n	%		
Nivel muy alto	1	1,4%	6	8,6%	5	7,1%	16	22,9%	42	60,0%	70	100,0%		
Nivel alto	2	2,4%	12	14,6%	16	19,5%	36	43,9%	16	19,5%	82	100,0%		
Nivel medio	6	7,8%	24	31,2%	18	23,4%	19	24,7%	10	13,0%	77	100,0%		
Nivel bajo	25	30,5%	23	28,0%	23	28,0%	10	12,2%	1	1,2%	82	100,0%		
Nivel muy bajo	45	57,0%	23	29,1%	7	8,9%	2	2,5%	2	2,5%	79	100,0%		
Total	79	20,3%	88	22,6%	69	17,7%	83	21,3%	71	18,2%	390	100,0%		

Compromiso misionero y los factores relacionales

En la tabla 26, se observa que cuando el compromiso misionero alcanza un nivel muy bajo de 46.5%, los factores relacionales tienen un nivel muy bajo. Mientras que, por otro lado, cuando el compromiso misionero alcanza un nivel muy alto de 38%, los factores relacionales tienen un nivel muy alto.

Tabla 26. Compromiso misionero y factores relacionales

Factores relacionales	Compromiso misionero													
	Nivel muy bajo				Nivel medio				Nivel muy alto				Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	n	%		
Nivel muy alto	3	4,2%	9	12,7%	10	14,1%	22	31,0%	27	38,0%	71	100,0%		
Nivel alto	8	9,8%	14	17,1%	11	13,4%	20	24,4%	29	35,4%	82	100,0%		
Nivel medio	11	13,6%	19	23,5%	23	28,4%	18	22,2%	10	12,3%	81	100,0%		
Nivel bajo	17	24,3%	24	34,3%	15	21,4%	11	15,7%	3	4,3%	70	100,0%		
Nivel muy bajo	40	46,5%	22	25,6%	10	11,6%	12	14,0%	2	2,3%	86	100,0%		
Total	79	20,3%	88	22,6%	69	17,7%	83	21,3%	71	18,2%	390	100,0%		

Compromiso misionero y los factores eclesiales

En la tabla 27, se observa que cuando el compromiso misionero alcanza un nivel muy bajo de 28.2%, los factores eclesiales tienen un nivel muy bajo. Mientras que, por otro lado, cuando el compromiso misionero alcanza un nivel muy alto de 33.3%, los factores eclesiales tienen un nivel muy alto.

Tabla 27. Compromiso misionero y factores eclesiásticos

Factores eclesiásticos	Compromiso misionero													
	Nivel muy bajo				Nivel bajo				Nivel muy alto				Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	n	%		
Nivel muy alto	5	6,4%	13	16,7%	10	12,8%	24	30,8%	26	33,3%	78	100,0%		
Nivel alto	13	16,7%	18	23,1%	15	19,2%	19	24,4%	13	16,7%	78	100,0%		
Nivel medio	18	25,0%	15	20,8%	12	16,7%	12	16,7%	15	20,8%	72	100,0%		
Nivel bajo	21	25,0%	19	22,6%	22	26,2%	14	16,7%	8	9,5%	84	100,0%		
Nivel muy bajo	22	28,2%	23	29,5%	10	12,8%	14	17,9%	9	11,5%	78	100,0%		
Total	79	20,3%	88	22,6%	69	17,7%	83	21,3%	71	18,2%	390	100,0%		

Contrastación de hipótesis**Hipótesis general**

Ho: Existe relación significativa y positiva entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú, zona Lima, año 2015.

H1: No existe relación entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú, zona Lima, año 2015.

Regla de decisión

Si $\text{Valor } p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si $\text{Valor } p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

En la tabla 28, en cuanto a los factores personales, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman =,588 cuya relación es media, y el Valor $p=.000$ a un nivel de significancia de ,01; por lo cual se cumple que $p < \alpha$. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables. En cuanto a los factores relacionales, se observa

que el coeficiente de correlación de Rho Spearman =,515 cuya relación es media, y el Valor $p=.000$ a un nivel de significancia de ,01; por lo cual se cumple que $p < \alpha$. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables. En cuanto a los factores eclesiales, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman =,705 cuya relación es media, y el Valor $p=.000$ a un nivel de significancia de ,01; por lo cual se cumple que $p < \alpha$. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables.

Por lo tanto, habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula se concluye que, existe relación significativa y positiva de los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú, zona Lima, año 2015.

Tabla 28. Factores personales, relacionales y eclesiásticos relacionados con el compromiso misionero

		Compromiso misionero
Factores Personales	Coeficiente de correlación	,588**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	390
Factores Relacionales	Coeficiente de correlación	,515**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	390
Factores Eclesiales	Coeficiente de correlación	,705**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	390

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

En la tabla 28, se revela que el factor eclesial tiene mayor grado de correlación con el compromiso misionero en comparación con los factores personales y relacionales. Los indicadores considerados en el factor eclesial como el liderazgo responsable y motivador, proceso de discipulado y organización para la misión, son relevantes.

Hipótesis específicas

A continuación, se formulan las siguientes hipótesis específicas, de acuerdo a los objetivos planteados:

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa y positiva entre los factores personales y el compromiso misionero.

Ho: No existe relación entre los factores personales y el compromiso misionero.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Según la prueba de independencia chi cuadrado = 244,183 con 16 grados de libertad lo que permite que el valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ lo que indica que la relación entre las variables es significativa; y el coeficiente de contingencia = ,699 lo que indica que el grado de asociación es un poco más que una relación media entre las variables.

Luego, habiendo evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar la hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que, existe relación significativa y positiva entre los factores personales y el compromiso misionero.

Tabla 29. Factores personales y compromiso misionero

Factores personales	Compromiso misionero													
	Nivel muy bajo				Nivel bajo				Nivel muy alto				Total	
	n	%	n	%	N	%	N	%	N	%	n	%		
Nivel muy alto	1	1,4%	6	8,6%	5	7,1%	16	22,9%	42	60,0%	70	100,0%		
Nivel alto	2	2,4%	12	14,6%	16	19,5%	36	43,9%	16	19,5%	82	100,0%		
Nivel medio	6	7,8%	24	31,2%	18	23,4%	19	24,7%	10	13,0%	77	100,0%		
Nivel bajo	25	30,5%	23	28,0%	23	28,0%	10	12,2%	1	1,2%	82	100,0%		
Nivel muy bajo	45	57,0%	23	29,1%	7	8,9%	2	2,5%	2	2,5%	79	100,0%		
Total	79	20,3%	88	22,6%	69	17,7%	83	21,3%	71	18,2%	390	100,0%		

Chi-cuadrado de Pearson = 244,183 g.l. = 16 p=,000 < .05

Correlación de contingencia = .699

Fuente: Cuestionario dirigido a los miembros de iglesia de la MICOP

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa y positiva entre los factores relacionales y el compromiso misionero.

Ho: No existen relación entre los factores relacionales y el compromiso misionero.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Según la prueba de independencia chi cuadrado = 199,062 con 16 grados de libertad lo que permite que el valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ lo que indica que la relación entre las variables es significativa; y el coeficiente de contingencia = ,699 lo que indica que el grado de asociación es un poco más que una relación media entre las variables.

Luego, habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que, existe relación significativa y positiva entre los factores relacionales y el compromiso

misionero.

Tabla 30. Factores relacionales y compromiso misionero

Factores relacionales	Compromiso misionero										Total	
	Nivel muy bajo				Nivel medio		Nivel muy alto					
	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%
Nivel muy alto	3	4,2%	9	12,7%	10	14,1%	22	31,0%	27	38,0%	71	100,0%
Nivel alto	8	9,8%	14	17,1%	11	13,4%	20	24,4%	29	35,4%	82	100,0%
Nivel medio	11	13,6%	19	23,5%	23	28,4%	18	22,2%	10	12,3%	81	100,0%
Nivel bajo	17	24,3%	24	34,3%	15	21,4%	11	15,7%	3	4,3%	70	100,0%
Nivel muy bajo	40	46,5%	22	25,6%	10	11,6%	12	14,0%	2	2,3%	86	100,0%
Total	79	20,3%	88	22,6%	69	17,7%	83	21,3%	71	18,2%	390	100,0%

Chi-cuadrado de Pearson = 199,062 g.l. = 16 p=,000 < .05

Correlación de contingencia = .507

Fuente: Cuestionario dirigido a los miembros de iglesia de la MICOP

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa y positiva entre los factores eclesiales y el compromiso misionero.

Ho: No existe relación entre los factores eclesiales y el compromiso misionero.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Según la prueba de independencia chi cuadrado = 41,853 con 16 grados de libertad lo que permite que el valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ lo que indica que la relación entre las variables es significativa; y el coeficiente de contingencia = ,290 lo que indica que el grado de asociación es baja entre las variables.

Luego, habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se toma la

decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que, existe relación significativa y positiva entre los factores eclesiales y el compromiso misionero.

Tabla 31. Factores eclesiales y compromiso misionero

Factores eclesiásticos	Compromiso misionero													
	Nivel muy bajo						Nivel muy alto						Total	
	bajo		Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		alto					
n	%	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%			
Nivel muy alto	5	6,4%	13	16,7%	10	12,8%	24	30,8%	26	33,3%	78	100,0%		
Nivel alto	13	16,7%	18	23,1%	15	19,2%	19	24,4%	13	16,7%	78	100,0%		
Nivel medio	18	25,0%	15	20,8%	12	16,7%	12	16,7%	15	20,8%	72	100,0%		
Nivel bajo	21	25,0%	19	22,6%	22	26,2%	14	16,7%	8	9,5%	84	100,0%		
Nivel muy bajo	22	28,2%	23	29,5%	10	12,8%	14	17,9%	9	11,5%	78	100,0%		
Total	79	20,3%	88	22,6%	69	17,7%	83	21,3%	71	18,2%	390	100,0%		

Chi-cuadrado de Pearson = 41,853 g.l. = 16 p=,000 < .001

Correlación de contingencia = .290

Fuente: Cuestionario dirigido a los miembros de iglesia de la MICOP

Discusión de resultado

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero. Hallándose que los referidos factores están asociados significativamente con el compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú (MiCOP) en Lima. Es decir, para que el miembro de iglesia tenga o muestre un compromiso misionero con la iglesia, debería estar presente el factor personal, en los aspectos de su vida espiritual y su formación doctrinal misionera; igualmente, en los factores relacionales en los ámbitos de la familia, la iglesia y la comunidad. Finalmente, los factores eclesiales que conciernen al liderazgo de la iglesia, proceso de discipulado y compromiso misionero. Cabe enfatizar que el factor eclesial es el más considerable para que los miembros de iglesia asuman el compromiso misionero, a diferencia de otros

investigadores como Hurtado, quien afirma que los factores de evangelismo personal como capacitación misionera y la participación en la iglesia no guarda relación; sin embargo, sí existe relación significativa entre el factor devoción personal con el evangelismo personal de los feligreses.¹ Cabe resaltar que la investigación de Hurtado se dio en Chile y las diferencias culturales probablemente están marcadas en estos diferentes resultados; además, el estudio de Bruno Raso, complementa al resaltar que la calidad de vida espiritual implica de manera considerable (0,79) en la tarea de hacer discípulos. Así mismo, Choque, en su tesis sobre “Factores evangelísticos, eclesiásticos y de liderazgo, asociados con la permanencia de los miembros en las iglesias de la Paz”, concluye que sí existe una relación en mayor o menor grado entre los factores evangelísticos, eclesiásticos y de liderazgo con la permanencia de los miembros de la iglesia.²

Por otro lado, en cuanto a los factores personales y el compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú de Lima, se determinó una asociación significativa de grado medio por encima del factor relacional. Es decir, para que los miembros de iglesia asuman el compromiso misionero, los factores personales como: estudiar la Biblia, la lección de Escuela Sabática, hacer el culto personal, orar todos los días de la semana; además de participar activamente en los programas misioneros de la iglesia, dar estudios bíblicos al menos una vez a la semana a personas nuevas, devolver el diezmo y ofrendas regularmente, participar los sábados en los cultos regulares y en las reuniones de los grupos pequeños, están asociados a dicho compromiso misionero. Por lo tanto, este es un aspecto a considerarse en la toma de

¹Hurtado, 75.

²Choque, 177.

decisiones administrativas misionales y pastorales en el planteamiento de las estrategias de evangelismo como un considerando previamente el aspecto personal a fin de promover un compromiso y acción misionera más contundente. Este factor es corroborado por Hurtado, quien refiere que el factor devoción personal guarda relación significativa con el evangelismo personal de los feligreses.³

Igualmente, en cuanto a los factores relacionales también se presenta una relación significativa de grado medio después de los factores eclesiales y personales. Dicho de otro modo, para que el miembro de iglesia tenga un compromiso misionero tienen que estar presente los factores relacionales con la familia como: la convivencia saludable, compartir los problemas y creencias religiosas en armonía y confianza. Asimismo, el disfrutar al realizar actividades en conjunto, tanto como el poder tomar decisiones propias y el contar con el apoyo de la familia para dedicar tiempo a la iglesia. Compartir los estudios de la Biblia y sin que ellos se opongan, vivir sin maltratos y sin heridas emocionales influyen de manera media en que se tenga un compromiso misionero. Por otro lado, los factores relacionales que tienen que ver con la iglesia como: tener amigos de confianza, las buenas relaciones con los líderes, sentirse útil y apoyado en la iglesia, influyen en el compromiso misionero de los miembros. Finalmente, los factores relacionales con la comunidad: el tener buenas relaciones con los vecinos, el ganarse su confianza y tener apertura en sus problemas y ayudarse en la comunidad mutuamente cuando hay dificultades, se asocia de forma significativa en el compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la MiCOP.

Felipe Esteban, también corrobora que el culto joven se relaciona positiva y

³Hurtado, 75.

significativamente con el compromiso cristiano de los jóvenes adventistas, en el sentido de a mejor programa mayor compromiso misionero.⁴José Luis Alva, complementa en su investigación (en el que se analizaron seis factores en relación con el compromiso), que el aspecto familiar y comunicación tienen una relación significativa.⁵

Del mismo modo, los factores eclesiales están asociados de manera significativa y en un grado considerable con el compromiso misionero. En cuanto al liderazgo de la iglesia, cuando los dirigentes de la iglesia son responsables, motivadores y tienen un plan de trabajo bien definido, además, cuando las actividades de la iglesia son bien organizadas, acorde a las necesidades, cuando se trabajan en equipo y se realizan capacitaciones para todas las áreas, cuando se realizan la visitación a los hogares por parte de los dirigentes y el pastor, el compromiso misionero estará presente en los miembros de la iglesia. Asimismo, cuando el proceso de discipulado, en el que los miembros nuevos son integrados tan pronto como se bautizan en los grupos y en las actividades de la iglesia, además, cuando son capacitados en doctrinas bíblicas y en el trabajo misionero, así como cuando se les brinda material misionero, entonces reflejará un mayor compromiso misionero. Finalmente, cuando hay organización para el trabajo misionero: la iglesia está organizada en grupos pequeños y parejas misioneras; los miembros de la iglesia realizan el trabajo misionero a través de grupos pequeños en el marco de un plan bien trazado, habiendo suficiente material, el compromiso misionero de los miembros de la iglesia de la MiCOP será significativo.

Bruno Raso también corrobora estos resultados en su estudio evidenciando que

⁴Esteban, 72.

⁵Alva, 77

hay una clara relación positiva entre la calidad de ambiente de confraternidad, calidad de planes misioneros y el liderazgo comprometido, con la tarea de hacer discípulos.⁶Fernández y Martín complementan al concluir que la confianza y el compromiso influyen positivamente en los resultados.⁷

Igualmente, Roberto Pinto, en su investigación favorece que los factores de liderazgo y agentes de formación religiosa, influyen positivamente sobre el compromiso misionero en la iglesia.⁸Alejandro Loli corrobora al concluir que existe relación entre la satisfacción general con el compromiso afectivo, de permanencia y jerarquía de puestos.⁹ Así como con el compromiso organizacional. Este último es un aspecto resaltante, en vista que nuestra iglesia es una compleja organización.

⁶Raso, 165-168.

⁷Fernández y Martín, 93.

⁸Pinto, 234-235.

⁹Loli, 33.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Tomando en cuenta los resultados de esta investigación y los objetivos planteados se presenta las siguientes conclusiones y recomendaciones.

Primera conclusión. Habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se concluye que: existe relación significativa y positiva de los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero en los feligreses de la Misión Centro Oeste del Perú, zona Lima.

Segunda conclusión. Existe relación significativa y positiva entre los factores personales y el compromiso misionero en los feligreses de la Misión Centro Oeste del Perú, zona Lima. Donde según la prueba de independencia el chi cuadrado = 244,183 con 16 grados de libertad y un valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ lo que indica que la relación entre las variables es significativa.

Tercera conclusión. Existe relación significativa y positiva entre los factores relacionales y el compromiso misionero en los feligreses de la Misión Centro Oeste del Perú, zona Lima. Donde según la prueba de independencia el chi cuadrado = 199,062 con 16 grados de libertad y un valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ lo que indica que la relación entre las variables es significativa.

Cuarta conclusión. Existe relación significativa y positiva entre los factores eclesiales y el compromiso misionero en los feligreses de la Misión Centro Oeste del

Perú, zona Lima. Donde según la prueba de independencia el chi cuadrado = 41,853 con 16 grados de libertad lo que permite que el valor $p = ,000 < \alpha = ,05$ lo que indica que la relación entre las variables es significativa.

Quinta conclusión. El nivel del factor personal en los miembros de las iglesias de la MiCOP es bajo, porque solo el 38.9% de los encuestados alcanzan un nivel alto y muy alto, el resto se ubica en medio, bajo y muy bajo.

Sexta conclusión. El nivel del factor relacional se caracteriza por ser bajo, porque solo el 39.2% de los encuestados alcanzan un nivel alto y muy alto; y el resto se ubica en nivel medio, bajo y muy bajo.

Séptima conclusión. El nivel del factor eclesial se caracteriza por ser proporcional por que el 40% se ubica en alto y muy alto, por otro lado, el 41.5% en bajo y muy bajo, y el nivel medio solo llega a un 18.5%.

Octava conclusión. El nivel del compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la MiCOP relativamente es bajo, porque el 42.9 % se ubican en bajo y muy bajo; mientras los niveles alto y muy alto solo alcanza un 39.5%, y que el nivel medio solo alcanza un 17.7%.

Recomendaciones

1. Se recomienda realizar otros estudios similares, para profundizar a un nivel explicativo causal la relación de estos factores con el compromiso misionera y buscar una “causalidad”.
2. Se recomienda llevar a cabo un estudio comparativo con un diseño experimental aleatorio a fin de buscar alguna generalización científica.
3. Se recomienda usar los datos de los resultados, a la administración de la Unión

Peruana del Norte y a la Misión Centro Oeste del Perú de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, a fin de generar políticas y estrategias administrativas para un mejoramiento continuo.

4. Se recomienda, a los pastores de la MiCOP considerar estos resultados para una planificación eclesiástica misionera más objetiva, acorde a las necesidades de la iglesia.

5. Asimismo, se sugiere la implementación de programas o campañas para fortalecer los aspectos personales, relaciones y eclesiales de los miembros de la iglesia a fin de potenciar y consolidar la sostenibilidad de los resultados.

6. Se recomienda, un mayor trabajo en el fortalecimiento de la vida espiritual de los miembros de la iglesia, para generar mayor compromiso misionero.

7. Del mismo modo, se requiere mayor trabajo en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los miembros de la iglesia, en el hogar, en la iglesia y en la comunidad, no solo de manera cognitiva sino práctica.

8. Se recomienda implementar un liderazgo motivador, un plan estratégico misionero acorde a las necesidades de la iglesia y una organización funcional para lograr mayor compromiso misionero.

9. Se recomienda realizar estudios considerando el factor ambiental en el que se desenvuelven los feligreses y como esta se relaciona con el compromiso misionero.

10. En vista que el instrumento de investigación se ha aplicado en la iglesia centrales, se recomienda que en las futuras investigaciones similares se tomen en cuenta las iglesias pequeñas.

APÉNDICE A

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Nivel de confiabilidad del instrumento: Factores personales, relacionales y eclesiales

Confiabilidad del instrumento		Factores personales, relacionales y eclesiales	
		N	%
Casos	Válidos	390	100.0
	Excluidos(a)	0	0
	Total	390	100.0
	Nº de elementos	63	100.0
Estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach		0.896	

(a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.896 lo cual permite decir que el instrumento empleado en la prueba piloto para medir los Factores personales, relacionales y eclesiales es alto. A la misma vez se determinó la validez estadística de cada ítem por el mismo procedimiento de Alfa de Cronbach aplicando el comando “si se elimina el elemento”.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Estudio la Biblia todos los días de la semana	217,36	730,235	,490	,893
2. Para el estudio de la Biblia utilizo la lección de Escuela Sabática	217,43	722,184	,509	,892
3. Realizo el culto personal todos los días	217,56	728,629	,429	,893
4. Separo un tiempo especial para orar todos los días	217,58	725,783	,471	,893
5. Participo activamente en los programas misioneros de la iglesia	217,80	719,884	,518	,892
6. Doy estudios bíblicos por lo menos una vez a la semana a personas nuevas	218,61	719,082	,455	,893
7. Devuelvo el diezmo a Dios fielmente de todos mis ingresos personales	217,39	724,492	,458	,893
8. Además del diezmo, doy ofrendas regularmente	217,50	727,959	,441	,893
9. Participo todos los sábados de los cultos de la iglesia	216,94	739,819	,347	,894

10.	Participo de la reunión semanal del Grupo Pequeño	217,68	731,493	,325	,894
11.	Conozco las 28 creencias de la Iglesia Adventista del Séptimo Día	218,17	724,863	,466	,893
12.	Conozco la doctrina del santuario	218,31	721,325	,475	,892
13.	Conozco los principios de mayordomía cristiana (templo, tesoros, talento, tiempo)	217,71	723,829	,473	,893
14.	Entiendo las profecías de Daniel y Apocalipsis	218,17	732,694	,377	,894
15.	Conozco la doctrina de la segunda venida de Cristo	217,41	736,153	,359	,894
16.	Conozco la historia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día	218,03	726,572	,456	,893
17.	Conozco los métodos de evangelismo para hacer nuevos discípulos	217,90	722,841	,541	,892
18.	Sé cómo dar estudios bíblicos	217,89	720,108	,527	,892
19.	Sé cómo realizar visitas a los hogares para captar nuevos estudiantes de la Biblia	218,09	718,477	,532	,892
20.	La convivencia en mi familia es excelente, me siento feliz	217,51	737,273	,355	,894
21.	En mi familia podemos compartir nuestros problemas, hay confianza	217,48	731,290	,411	,893
22.	En mi familia podemos compartir nuestras creencias religiosas en armonía	217,39	735,312	,339	,894
23.	Los miembros de mi familia disfrutan de realizar actividades en conjunto	217,73	736,732	,272	,895
24.	En mi familia cada uno decide por su propia cuenta	218,66	754,103	,007	,898
25.	Mi familia me apoya cuando dedico tiempo a la iglesia	217,21	742,723	,214	,895
26.	Mi familia rechaza el estudio de la Biblia.	219,82	755,455	-,007	,897
27.	Mi familia se opone a mis creencias religiosas	220,16	757,415	-,040	,897
28.	En mi familia a menudo nos herimos, hay maltrato	219,87	768,431	-,243	,899
29.	Tengo amigos de confianza en la iglesia, me siento en familia	217,47	731,621	,382	,894
30.	Tengo buenas relaciones con los líderes de la iglesia	217,34	732,246	,442	,893
31.	En mi iglesia me toman en cuenta, me siento útil	217,43	723,908	,551	,892
32.	Cuando tengo dificultades los hermanos de la iglesia me apoyan	217,89	723,431	,468	,893
33.	Tengo malas relaciones con algunos miembros de la iglesia	219,90	763,344	-,150	,898
34.	No tengo confianza en los líderes de la iglesia	219,11	762,353	-,105	,899
35.	Tengo buenas relaciones con mis vecinos no adventistas	217,23	740,936	,281	,895
36.	Tengo la facilidad de ganarme la confianza de mis vecinos no adventistas	217,42	728,739	,167	,899
37.	Mis vecinos no adventistas tienen confianza y me comparten sus problemas	218,09	727,520	,174	,899
38.	Cuando hay dificultades en mi comunidad nos ayudamos entre vecinos	218,18	727,715	,401	,893
39.	Tengo dificultades para relacionarme con mis vecinos no adventistas	219,55	760,439	-,088	,898
40.	No tengo amigos fuera de la iglesia	218,92	749,022	,052	,898
41.	Los dirigentes de mi iglesia son responsables	218,50	738,414	,293	,894
42.	Los dirigentes de mi iglesia son motivadores	218,46	735,872	,321	,894
43.	Mi iglesia tiene un plan de trabajo bien definido	218,52	729,621	,399	,893
44.	Las actividades de mi iglesia son bien organizados, acorde a las necesidades de la iglesia	218,52	728,250	,441	,893
45.	Los dirigentes de mi iglesia trabajan en equipo, no son individualistas	218,46	730,058	,377	,894
46.	En mi iglesia se realizan capacitaciones para todas las áreas	218,81	726,041	,425	,893
47.	Los dirigentes visitan a los hogares	219,14	737,774	,255	,895
48.	El pastor es un buen líder espiritual	217,76	732,667	,368	,894
49.	Los miembros nuevos son integrados a los grupos pequeños tan pronto como se bautizan	217,68	730,419	,427	,893
50.	Los nuevos miembros son integrados a las actividades de la iglesia	217,85	730,479	,439	,893
51.	En mi iglesia existen capacitaciones para nuevos líderes o dirigentes de iglesia	218,34	724,946	,447	,893
52.	Los nuevos miembros reciben clases de doctrinas bíblicas	218,39	728,142	,389	,893

53.	Mi iglesia ha implementado clases entrenamiento misionero para los miembros	218,38	723,365	,439	,893
54.	En mi iglesia existe suficiente material para el entrenamiento misionero	218,03	723,381	,497	,892
55.	Mi iglesia está organizada en grupos pequeños	216,89	745,417	,260	,895
56.	Los miembros de mi iglesia realizan el trabajo misionero a través de grupos pequeños	217,41	734,996	,381	,894
57.	Mi iglesia está organizada en parejas misioneras	217,33	735,684	,400	,894
58.	En mi iglesia el trabajo misionero se realiza en parejas misioneras	217,89	733,094	,371	,894
59.	Mi iglesia tiene un plan de trabajo misionero bien trazado y entendible para los todos	217,87	725,508	,501	,892
60.	Los miembros de mi iglesia conocen perfectamente el plan misionero para el presente año	218,06	725,632	,482	,893
61.	En mi iglesia existe suficiente material para realizar el trabajo misionero	217,76	727,602	,447	,893

En este cuadro de validez ítem por ítem en relación con el nivel de coeficiente alfa; se observa que los ítemes 26(-,088), 27(-,150), 28(-,105), 33(-,007), 34(-,040), 39(-,243) generan una correlación negativa, Sin embargo, se determinó no eliminar ninguno de ellos por ser útiles al instrumento.

Confiabilidad

Nivel de confiabilidad del instrumento: Compromiso cristiano

Confiabilidad del instrumento		Compromiso cristiano	
		N	%
Casos	Válidos	390	100.0
	Excluidos(a)	0	0
	Total	390	100.0
	Nº de elementos	63	100.0
Estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach		0.900	

(a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.900 lo cual permite decir que el instrumento empleado en la prueba piloto para medir el compromiso cristiano es alto. A la misma vez se determinó la validez estadística de cada ítem por el mismo procedimiento de Alfa de Cronbach aplicando el comando “si se elimina el elemento”.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Es deber del cristiano sostener la obra misionera con los diezmos y ofrendas	60,14	92,475	,418	,899
Me gusta hacer el trabajo misionero	60,50	86,340	,685	,890
Me siento feliz de ser parte activa de la misión de la iglesia	60,31	88,379	,627	,893
Mi mayor deseo es ganar nuevas personas para el reino de Dios	60,17	90,891	,540	,896
Estoy dispuesto a dar todo de mi parte para el avance de la obra misionera	60,25	90,201	,591	,895
Dentro de mis planes personales, la obra misionera está en primer lugar	60,48	87,398	,640	,892
Estoy dispuesto ir donde Dios me necesite para realizar el trabajo misionero	60,41	89,270	,522	,895
Soy parte activa de un Grupo Pequeño misionero	60,92	83,830	,575	,894
Logro llevar una o más personas al bautismo cada año	62,22	82,446	,550	,896
Cuando asumo una responsabilidad trato de cumplirlo de mejor manera posible	60,58	88,512	,498	,896
Cuando se trata de la obra de Dios me doy tiempo de cualquier modo	60,71	85,271	,636	,891
Dedico un tiempo especial para el trabajo misionero semanalmente (visitar o dar estudios bíblicos)	61,56	81,304	,631	,892
Participo activamente en las campañas y programas misioneros de mi iglesia con mis dones y talentos	61,06	81,736	,727	,887
Apoyo la obra misionera con mi profesión u oficio	61,32	80,846	,623	,892
Devuelvo fielmente el diezmo de todas mis ganancias personales para el avance de la obra de Dios	60,72	84,459	,560	,894
Además del diezmo, doy parte de mis ingresos personales para ayudar en la obra misionera	61,14	83,950	,547	,895

En este cuadro de validez ítem por ítem en relación con el nivel de coeficiente alfa; se observa que ninguno de los ítemes genera una correlación negativa, y se determinó no eliminar ninguno de ellos por ser útiles al instrumento.

APÉNDICE B

DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual y dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional
Factores personales, relacionales y eclesiales (Variables cualitativas)	Factores personales Se refiere a la condición actual en que se encuentra el miembro de la iglesia en las siguientes dimensiones: 1. En su vida espiritual. 2. Formación doctrinal y misionera	De la vida espiritual 1. Estudio diario de la Biblia 2. Oración diaria. 3. Diezmos y ofrendas. 4. Trabajo misionero. 5. Participación en las actividades de la iglesia.	1. Estudio la Biblia todos los días de la semana 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre 2. Para el estudio diario de la Biblia utilizo la Lección de Escuela Sabática. 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre 3. Realizo el culto personal todos los días. 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre 4. Separo un tiempo especial para orar todos los días. 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Las respuestas de los ítemes 1 – 10 tendrán la siguiente valoración: 1=1 2=2 3=3 4=4 5=5 Se sumarán los valores de las respuestas a los 10 ítemes La escala de valores será de 1 a 50, según la cual: 1-10= Muy Bajo 11-20=Bajo 21-30= Medio 31-40= Alto 41-50=Muy alto

			<p>5. Participo activamente en los programas misioneros de la iglesia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre <p>6. Doy estudios bíblicos por lo menos una vez a la semana a personas nuevas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre <p>7. Devuelvo el diezmo fielmente, tal como enseña la Biblia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre <p>8. Además del diezmo devuelvo fielmente las ofrendas, tal como enseña la Biblia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre <p>9. Participo cada sábado de los cultos de la iglesia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre 	
--	--	--	---	--

			10. Participo de la reunión semanal del Grupo Pequeño 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	
		De la formación doctrinal y misionera: 1. Doctrinas de la iglesia 2. Entrenamiento misionero	1. Conozco las 28 creencias de la Iglesia Adventista del Séptimo Día 1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo 2. Conozco la doctrina del santuario 1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo 3. Conozco los principios de mayordomía cristiana (templo, tesoros, talento, tiempo) 1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo 4. Entiendo las profecías de Daniel y Apocalipsis 1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo 5. Conozco la doctrina de la segunda venida de Cristo	Las respuestas de los ítems 1-9 tendrán la siguiente valoración: 1=1 2=2 3=3 4=4 5=5 Se sumarán los valores de las respuestas a los 9 ítems La escala de valores será de 1 a 45, según la cual: 1-9= Muy Bajo 10-18=Bajo 19-27= Medio 28-36= Alto 37-45=Muy alto

			1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo 6. Conozco la historia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día 1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo 7. Conozco los métodos de evangelismo para hacer nuevos discípulos 1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo 8. Sé cómo dar estudios bíblicos 1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo 9. Sé cómo realizar visitas a los hogares para captar nuevos estudiantes de la Biblia. 1) Nada 2) Poco 3) Regular 4) Mayor parte 5) Todo	
	Factores relacionales Se refiere a la capacidad y calidad de	De la relación familiar: 1. Expresividad	1. La convivencia en mi familia es excelente, me siento feliz 1) Nunca	Las respuestas de los ítems 1-4 y 6 tendrán

	<p>relacionamiento que tiene el miembro de la iglesia, con la familia, con los miembros de la iglesia y la comunidad.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La relación con la familia 2. La relación con la iglesia 3. La relación con la comunidad 	<p>(Comunicación afectiva)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Cohesión (integración y apoyo) 3. Conflictos (maltrato y oposición) 	<ol style="list-style-type: none"> 2) Pocas veces 3) A menudo 4) Mayoría de veces 5) Siempre <ol style="list-style-type: none"> 2. En mi familia podemos compartir nuestros problemas, hay confianza <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Pocas veces 3) A menudo 4) Mayoría de veces 5) Siempre 3. En mi familia podemos compartir nuestras creencias religiosas en armonía. <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre 4. Los miembros de mi familia gustan realizar actividades en conjunto <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Pocas veces 3) Varias veces 4) Mayoría de veces 5) Siempre 5. En mi familia cada uno decide por su propia cuenta <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Pocas veces 3) A menudo 4) Mayoría de veces 5) Siempre 6. Mi familia me apoya cuando 	<p>la siguiente valoración:</p> <p>1=1 2=2 3=3 4=4 5=5</p> <p>Las respuestas de los ítemes 5, 7-9 tendrán la siguiente valoración:</p> <p>1=5 2=4 3=3 4=2 5=1</p> <p>Se sumarán los valores de las respuestas a los 9 ítemes</p> <p>La escala de valores será de 1 a 45, según la cual:</p> <p>1-9= Muy Bajo 10-18=Bajo 19-27= Medio 28-36= Alto 37-45=Muy alto</p>
--	---	--	--	---

			dedico tiempo a la iglesia 1) Nunca 2) Pocas veces 3) A menudo 4) Mayoría de veces 5) Siempre 7. Mi familia rechaza el estudio de la Biblia religiosas 1) Nunca 2) Pocas veces 3) A menudo 4) Mayoría de veces 5) Siempre 8. Mi familia se opone a mis creencias religiosas 1) Nunca 2) Pocas veces 3) A menudo 4) Mayoría de veces 5) Siempre 9. En mi familia a menudo nos herimos 1) Nunca 2) Pocas veces 3) A menudo 4) Mayoría de veces 5) Siempre	
		De la relación con la Iglesia: 1. Expresividad (Comunicación afectiva) 2. Cohesión (integración y apoyo)	1. Tengo amigos de confianza en la iglesia, me siento en familia 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Las respuestas de los ítems 1 – 4 tendrán la siguiente valoración: 1=1 2=2 3=3 4=4 5=5

		3. Conflictos (Maltrato)	<p>2. Tengo buenas relaciones con los líderes de la iglesia</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>3. En mi iglesia me toman en cuenta, me siento útil</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>4. Cuando tengo dificultades los hermanos de la iglesia me apoyan</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>5. Tengo malas relaciones con algunos miembros de la iglesia</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>6. No tengo confianza en los líderes de la iglesia</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p>	<p>Las respuestas de los ítems 5 y 6 tendrán la siguiente valoración:</p> <p>1=5 2=4 3=3 4=2 5=1</p> <p>Se sumarán los valores de las respuestas a los 6 ítems</p> <p>La escala de valores será de 1 a 30, según la cual:</p> <p>1-6= Muy Bajo 7-12=Bajo 13-18= Medio 19-24= Alto 25-30=Muy alto</p>
		De la relación con la comunidad:	1. Tengo buenas relaciones con mis vecinos no adventistas	Las respuestas de los ítems 1 – 4 tendrán la

		<p>1. Amistad (Buenas relaciones)</p> <p>2. Cohesión (integración)</p> <p>3. Conflictos (Rechazo)</p>	<p>1) Nunca</p> <p>2) Pocas veces</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>2. Tengo la facilidad de ganarme la confianza de los vecinos no adventistas</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Pocas veces</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>3. Mis vecinos no adventistas tienen confianza y me comparten sus problemas</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>4. Cuando hay dificultades en mi comunidad nos ayudamos entre vecinos</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>5. No tengo buenas relaciones con vecinos no adventistas</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>6. No tengo amigos no adventistas</p>	<p>siguiente valoración:</p> <p>1=1</p> <p>2=2</p> <p>3=3</p> <p>4=4</p> <p>5=5</p> <p>Las respuestas de los ítems 5 y 6 tendrán la siguiente valoración:</p> <p>1=5</p> <p>2=4</p> <p>3=3</p> <p>4=2</p> <p>5=1</p> <p>Se sumarán los valores de las respuestas a los 6 ítems. La escala de valores será de 1 a 30, según la cual:</p> <p>1-6= Muy Bajo</p> <p>7-12=Bajo</p> <p>13-18= Medio</p> <p>19-24= Alto</p> <p>25-30=Muy alto</p>
--	--	---	--	--

			1) Nunca 2) Casi nunca 3) A menudo 4) Casi siempre 5) Siempre	
	<p>Factores eclesiales Se refiere a la organización denominacional de la iglesia responsable de los programas, capacitaciones y la atención a los miembros de la iglesia.</p> <p>Dimensiones: 1. Liderazgo de la iglesia. 2. Proceso de discipulado 3. Organización para el trabajo misionero.</p>	<p>Del liderazgo de la Iglesia:</p> 1. Dirigentes motivadores, 2. Dirigentes planificadores 3. Dirigentes capacitadores 4. Dirigentes visitadores	1. Los dirigentes de mi iglesia son responsables 1) Deficiente 2) Regular 3) Bueno 4) Muy Bueno 5) Excelente 2. Los dirigentes de mi iglesia son motivadores 1) Deficiente 2) Regular 3) Bueno 4) Muy Bueno 5) Excelente 3. Mi iglesia tiene un plan de trabajo bien definido 1) Deficiente 2) Regular 3) Bueno 4) Muy Bueno 5) Excelente 4. Las actividades de la mi iglesia son muy bien organizadas 1) Deficiente 2) Regular 3) Bueno 4) Muy Bueno 5) Excelente 5. Los dirigentes de mi iglesia trabajan en equipo, no son individualistas 1) Deficiente 2) Regular 3) Bueno 4) Muy Bueno	Las respuestas de los ítems 1 – 8 tendrán la siguiente valoración: 1=1 2=2 3=3 4=4 5=5 Se sumarán los valores de las respuestas a los 8 ítems La escala de valores será de 1 a 40, según la cual: 1-8= Muy Bajo 9-16=Bajo 17-24= Medio 25-32= Alto 33-40=Muy alto

			<p>5) Excelente</p> <p>6. En mi iglesia se realizan capacitaciones para todas las áreas</p> <p>1) Deficiente</p> <p>2) Regular</p> <p>3) Bueno</p> <p>4) Muy Bueno</p> <p>5) Excelente</p> <p>7. Los dirigentes visitan a los hogares</p> <p>1) Deficiente</p> <p>2) Regular</p> <p>3) Bueno</p> <p>4) Muy Bueno</p> <p>5) Excelente</p> <p>8. El pastor es un buen líder espiritual</p> <p>1) Deficiente</p> <p>2) Regular</p> <p>3) Bueno</p> <p>4) Muy Bueno</p> <p>5) Excelente</p>	
		<p>Del proceso de discipulado:</p> <p>1. Integración</p> <p>2. Adoctrinamiento.</p> <p>3. Entrenamiento misionero</p>	<p>1. Los miembros nuevos son integrados a los grupos pequeños tan pronto como se bautizan</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A veces</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>2. Los nuevos miembros son integrados a las actividades de la iglesia.</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p>	<p>Las respuestas de los ítemes 1 – 10 tendrán la siguiente valoración:</p> <p>1=1</p> <p>2=2</p> <p>3=3</p> <p>4=4</p> <p>5=5</p> <p>Se sumarán los valores de las respuestas a los 10 ítemes</p> <p>La escala de valores será de 1 a 30, según la cual:</p>

			<p>3. En mi iglesia existen capacitaciones para nuevos líderes o dirigentes de iglesia</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A menudo 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>4. Los nuevos miembros reciben clases de doctrinas bíblicas.</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A menudo 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>5. Mi iglesia ha implementado clases y entrenamiento misionero para los miembros</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A menudo 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>6. En mi iglesia existe suficiente material para el entrenamiento misionero</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A menudo 4) Casi siempre 5) Siempre</p>	<p>1-6= Muy Bajo 7-12=Bajo 13-19= Medio 19-24= Alto 25-30=Muy alto</p>
		De la organización para el trabajo misionero.	<p>1. Mi iglesia está organizada en grupos pequeños</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A menudo</p>	<p>Las respuestas de los ítemes 1 al 7 tendrán la siguiente valoración:</p>

		<p>1. Grupos Pequeños</p> <p>2. Parejas Misioneras</p> <p>3. Plan misionero</p>	<p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>2. Los miembros de mi iglesia realizan el trabajo misionero organizado en grupos pequeños.</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>3. Mi iglesia está organizada en parejas misioneras</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>4. En mi iglesia realizan trabajo misionero en parejas misioneras, cada cual hace lo que puede.</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>5. Mi iglesia tiene un plan de trabajo misionero bien trazado y entendible para los todos.</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p> <p>4) Casi siempre</p> <p>5) Siempre</p> <p>6. Los miembros de mi iglesia conocen perfectamente el plan misionero para el presente año</p> <p>1) Nunca</p> <p>2) Casi nunca</p> <p>3) A menudo</p>	<p>1=1</p> <p>2=2</p> <p>3=3</p> <p>4=4</p> <p>5=5</p> <p>Se sumarán los valores de las respuestas a los 6 ítemes</p> <p>La escala de valores será de 1 a 35, según la cual:</p> <p>1-7= Muy Bajo</p> <p>8-14=Bajo</p> <p>15-21= Medio</p> <p>22-28= Alto</p> <p>29-35=Muy alto</p>
--	--	---	--	---

			<p>4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>7. En mi iglesia existe suficiente material para realizar el trabajo misionero</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A menudo 4) Casi siempre 5) Siempre</p>	
<p>Compromiso misionero de los miembros de las iglesias de la Misión Centro Oeste del Perú, zona lima, 2014.</p>	<p>Compromiso misionero Se refiere al grado de responsabilidad que contrae el miembro de la iglesia sobre el deber de hacer nuevos discípulos conforme al mandato de Jesucristo (Mateo 28:19,20)</p> <p>Dimensiones del compromiso misionero:</p> <p>1. Identidad con la misión</p> <p>2. Responsabilidad con la misión</p>	<p>De la identidad con la misión:</p> <p>1. Comprende la importancia de la misión. 2. Clara conexión afectiva. 3. Disposición para realizar el trabajo misionero.</p>	<p>1. El trabajo misionero es vital para el crecimiento espiritual de una persona</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Neutral 4) De acuerdo 5) Muy en acuerdo</p> <p>2. Cada miembro de la iglesia es responsable de hacer la obra misionera</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Neutral 4) De acuerdo 5) Muy en acuerdo</p> <p>3. Es deber de cada cristiano sostener la obra misionera con los diezmos y ofrendas</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Neutral 4) De acuerdo 5) Muy en acuerdo</p> <p>4. Me gusta realizar el trabajo misionero.</p>	<p>Las respuestas de los ítems 1 – 9 tendrán la siguiente valoración: 1=1 2=2 3=3 4=4 5=5</p> <p>Se sumarán los valores de las respuestas a los 9 ítems</p> <p>La escala de valores será de 1 a 45, según la cual: 1-9= Muy Bajo 10-18=Bajo 19-27= Medio 28-36= Alto 37-45=Muy alto</p>

			<p>1) Muy en desacuerdo</p> <p>2) En desacuerdo</p> <p>3) Neutral</p> <p>4) De acuerdo</p> <p>5) Muy en acuerdo</p> <p>5. Me siento feliz de ser parte activa de la misión de la iglesia.</p> <p>1) Muy en desacuerdo</p> <p>2) En desacuerdo</p> <p>3) Neutral</p> <p>4) De acuerdo</p> <p>5) Muy de acuerdo</p> <p>6. Mi mayor deseo es ganar nuevas personas para el reino de Dios.</p> <p>1) Muy en desacuerdo</p> <p>2) En desacuerdo</p> <p>3) Neutral</p> <p>4) De acuerdo</p> <p>5) Muy en acuerdo</p> <p>7. Estoy dispuesto a dar todo de mi parte para el avance de la obra misionera.</p> <p>1) Muy en desacuerdo</p> <p>2) En desacuerdo</p> <p>3) Neutral</p> <p>4) De acuerdo</p> <p>5) Muy de acuerdo</p> <p>8. Dentro de mis planes personales, la obra misionera está en primer lugar.</p> <p>1) Muy en desacuerdo</p> <p>2) En desacuerdo</p> <p>3) Neutral</p> <p>4) De acuerdo</p> <p>5) Muy en acuerdo</p>	
--	--	--	---	--

			<p>9. Estoy dispuesto ir donde Dios me necesite para realizar el trabajo misionero</p> <p>1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Neutral 4) De acuerdo 5) Muy en acuerdo</p>	
		<p>De la responsabilidad con la misión</p> <p>1. Cumple con las responsabilidades asignadas</p> <p>2. Dispone tiempo para el trabajo misionero.</p> <p>3. Dispone sus dones y talentos para la misión</p> <p>4. Dispone sus recursos para la misión.</p>	<p>1. Soy parte activa de un grupo pequeño misionero</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>2. Logro llevar una o más personas al bautismo cada año</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>3. Cuando asumo una responsabilidad trato de cumplirla de la mejor manera posible</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p> <p>4. Cuando se trata de la obra de Dios me doy tiempo de cualquier modo</p> <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre</p>	<p>Las respuestas de los ítemes 1 – 9 tendrán la siguiente valoración:</p> <p>1=1 2=2 3=3 4=4 5=5</p> <p>Se sumarán los valores de las respuestas a los 9 ítemes</p> <p>La escala de valores será de 1 a 45, según la cual:</p> <p>1-9= Muy Bajo 10-18=Bajo 19-27= Medio 28-36= Alto 37-45=Muy alto</p>

			<p>5. Dedico un tiempo especial para el trabajo misionera semanalmente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre <p>6. Participó activamente en las campañas y programas misioneros de mi iglesia con mis dones y talentos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre <p>7. Apoyo la obra misionera con mi profesión u oficio 1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre <p>8. Devuelvo fielmente el diezmo de todas mis ganancias personales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre <p>9. Además del diezmo, doy parte de mis ingresos personales para ayudar el trabajo misionero de mi iglesia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre 	
--	--	--	--	--

APÉNDICE C
CUESTIONARIO

FACTORES PERSONALES, RELACIONALES, ECLESIALES Y EL COMPROMISO MISIONERO

Los resultados de este estudio serán un gran aporte para la Iglesia. Le agradecemos su participación y su respuesta honesta. Asimismo, le aseguramos absoluta reserva, porque esta encuesta es anónima.

1. IGLESIA:..... 2. DISTRITO MISIONERO:.....

I. DATOS GENERALES: Marque con una X en el casillero que corresponde a su realidad, solo una opción.

1. GÉNERO: Masculino ¹ Femenino ²
2. GRADO DE INSTRUCCIÓN: Sin instrucción ¹ Primaria ² Secundaria ³
Técnica ⁴ Universitario ⁵ Posgrado ⁶
3. ESTADO CIVIL: Soltero ¹ Casado ² Divorciado ³
Separado ⁴ Viudo ⁵
4. SITUACIÓN LABORAL: Empleo fijo ¹ Empleo ocasional ² Sin empleo ³
Jubilado ⁴
5. TIPO DE PROFESIÓN: Marque con una X sobre el número que identifique su profesión u oficio.

N°	Profesión	N°	Profesión	N°	Profesión
1	Ama de casa	9	Pintor	16	Médico
2	Estudiante	10	Taxista	17	Nutricionista
3	Comerciante	11	Carpintero	18	Enfermería
4	Empresario	12	Ingeniero	19	Contador
6	Electricista	13	Profesor	20	Policía

7	Mecánico	14	Administrador	21	Abogado
8	Albañil	15	Psicólogo	22	Otro:.....

6. RELIGIÓN FAMILIAR: Soy el único adventista en mi familia ¹
 Todos en mi familia son adventistas ² Algunos de mi familia son adventistas ³

7. EDAD: _____ (Escriba sobre el reglón su edad)

8. AÑOS DE BAUTIZADO: _____ (Escriba sobre el renglón en número de años de bautizado)

II. FACTORES PERSONALES: Marque con una X en la columna que corresponde a su respuesta, que aparece a la derecha de cada afirmación. Elija la que más se ajuste a su realidad.

1. Vida espiritual:

Nº	Vida espiritual	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
1	Estudio la Biblia todos los días de la semana					
2	Para el estudio de la Biblia utilizo la lección de Escuela Sabática					
3	Realizo el culto personal todos los días					
4	Separo un tiempo especial para orar todos los días					
5	Participo activamente en los programas misioneros de la iglesia					
6	Doy estudios bíblicos por lo menos una vez a la semana a personas nuevas					
7	Devuelvo el diezmo a Dios fielmente de todos mis ingresos personales					
8	Además del diezmo, doy ofrendas regularmente					
9	Participo todos los sábados de los cultos de la iglesia					
10	Participo de la reunión semanal del Grupo Pequeño					

2. Formación doctrinal y misionera:

Nº	Formación doctrinal y misionera	1	2	3	4	5
		Nada	Poco	Regular	Mayor parte	Todo
11	Conozco las 28 creencias de la Iglesia Adventista del Séptimo Día					
12	Conozco la doctrina del santuario					

13	Conozco los principios de mayordomía cristiana (templo, tesoros, talento, tiempo)					
14	Entiendo las profecías de Daniel y Apocalipsis					
15	Conozco la doctrina de la segunda venida de Cristo					
16	Conozco la historia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día					
17	Conozco los métodos de evangelismo para hacer nuevos discípulos					
18	Sé cómo dar estudios bíblicos					
19	Sé cómo realizar visitas a los hogares para captar nuevos estudiantes de la Biblia					

III. FACTORES RELACIONALES: Marque con una X en la columna que corresponde a su respuesta, que aparece a la derecha de cada afirmación. Elija la que más se ajuste a tu realidad.

1. Con la Familia:

N°	Con la Familia:	1	2	3	4	5
		Nunca	Pocas veces	A veces	Mayoría de veces	Siempre
20	La convivencia en mi familia es excelente, me siento feliz					
21	En mi familia podemos compartir nuestros problemas, hay confianza					
22	En mi familia podemos compartir nuestras creencias religiosas en armonía					
23	Los miembros de mi familia disfrutan de realizar actividades en conjunto					
24	En mi familia cada uno decide por su propia cuenta					
25	Mi familia me apoya cuando dedico tiempo a la iglesia					
26	Mi familia rechaza el estudio de la Biblia.					
27	Mi familia se opone a mis creencias religiosas					
28	En mi familia a menudo nos herimos, hay maltrato					

2. Con la Iglesia:

N°	Con la Iglesia:	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
29	Tengo amigos de confianza en la iglesia, me siento en familia					
30	Tengo buenas relaciones con los líderes de la iglesia					
31	En mi iglesia me toman en cuenta, me siento útil					
32	Cuando tengo dificultades los hermanos de la iglesia me apoyan					

33	Tengo malas relaciones con algunos miembros de la iglesia					
34	No tengo confianza en los líderes de la iglesia					

3. Con la comunidad:

N°	Con la comunidad:	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A menudo	Casi siempre	Siempre
35	Tengo buenas relaciones con mis vecinos no adventistas					
36	Tengo la facilidad de ganarme la confianza de mis vecinos no adventistas					
37	Mis vecinos no adventistas tienen confianza y me comparten sus problemas					
38	Cuando hay dificultades en mi comunidad nos ayudamos entre vecinos					
39	Tengo dificultades para relacionarme con mis vecinos no adventistas					
40	No tengo amigos fuera de la iglesia					

IV. FACTORES ECLESIALES: Marque con una X en la columna que corresponde a su respuesta, que aparece a la derecha de cada afirmación. Elija la que más se ajuste a tu realidad.

1. Liderazgo:

N°	Liderazgo en la iglesia	1	2	3	4	5
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
41	Los dirigentes de mi iglesia son responsables					
42	Los dirigentes de mi iglesia son motivadores					
43	Mi iglesia tiene un plan de trabajo bien definido					
44	Las actividades de mi iglesia son bien organizadas, acorde a sus necesidades					
45	Los dirigentes de mi iglesia trabajan en equipo, no son individualistas					
46	En mi iglesia se realizan capacitaciones para todas las áreas					
47	Los dirigentes visitan a los hogares					
48	El pastor es un buen líder espiritual					

2. Proceso de discipulado:

N°	Proceso de discipulado	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A menudo	Casi siempre	Siempre
49	Los miembros nuevos son integrados a los grupos pequeños tan pronto como se bautizan					
50	Los nuevos miembros son integrados a las actividades de la iglesia					

51	En mi iglesia existen capacitaciones para nuevos líderes o dirigentes de iglesia					
52	Los nuevos miembros reciben clases de doctrinas bíblicas					
53	Mi iglesia ha implementado clases entrenamiento misionero para los miembros					
54	En mi iglesia existe suficiente material para el entrenamiento misionero					

3. Organización para el trabajo misionero:

Nº	Organización para el trabajo misionero:	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A menudo	Casi siempre	Siempre
55	Mi iglesia está organizada en grupos pequeños					
56	Los miembros de mi iglesia realizan el trabajo misionero a través de grupos pequeños					
57	Mi iglesia está organizada en parejas misioneras					
58	En mi iglesia el trabajo misionero se realiza en parejas misioneras					
59	Mi iglesia tiene un plan de trabajo misionero bien trazado y entendible para los todos					
60	Los miembros de mi iglesia conocen perfectamente el plan misionero para el presente año					
61	En mi iglesia existe suficiente material para realizar el trabajo misionero					

V. COMPROMISO MISIONERO: Marque con una X en la columna que corresponde a su respuesta, que aparece a la derecha de cada afirmación. Elija la que más se ajuste a tu realidad.

1. Identidad con la misión:

Nº	Afectividad y comprensión	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
62	Hacer el trabajo misionero es vital para el crecimiento espiritual de una persona					
63	Realizar el trabajo misionero es deber de cada miembros de la iglesia					
64	Es deber del cristiano sostener la obra misionera con los diezmos y ofrendas					
65	Me gusta hacer el trabajo misionero					
66	Me siento feliz de ser parte activa de la misión de la iglesia					
67	Mi mayor deseo es ganar nuevas personas para el reino de Dios					
68	Estoy dispuesto a dar todo de mi parte para el avance de la obra misionera					
69	Dentro de mis planes personales, la obra misionera está en primer lugar					
70	Estoy dispuesto ir donde Dios me necesite para realizar el trabajo misionero					

2. Responsabilidad en la misión:

Nº	Responsabilidad con la misión:	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A menudo	Casi siempre	Siempre
71	Soy parte activa de un Grupo Pequeño misionero					
72	Logro llevar una o más personas al bautismo cada año					
73	Cuando asumo una responsabilidad trato de cumplirla de la mejor manera posible					
74	Cuando se trata de la obra de Dios me doy tiempo de cualquier modo					
75	Dedico un tiempo especial para el trabajo misionero semanalmente (visitar o dar estudios bíblicos)					
76	Participo activamente en las campañas y programas misioneros de mi iglesia con mis dones y talentos					
77	Apoyo la obra misionera con mi profesión u oficio					
78	Devuelvo fielmente el diezmo de todas mis ganancias personales para el avance de la obra de Dios					
79	Además del diezmo, doy parte de mis ingresos personales para ayudar en la obra misionera					

APÉNDICE D
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
POSGRADO DE TEOLOGÍA
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo el porcentaje que crea conveniente para 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 podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podría eliminar?

8. Recomendaciones

Validado por: Felipe Esteban Silva

Felipe
Firma

Grado académico: Doctor

Fecha: 12 Enero 2015



Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
POSGRADO DE TEOLOGÍA
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo el porcentaje que crea conveniente para 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 podría agregar?

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

7. ¿Qué preguntas se podría eliminar?

Las Inversas.

8. Recomendaciones

NINGUNA

Validado por: DANIEL RICHARD PÉREZ

[Firma]
Firma

Grado académico: DOCTOR

Fecha: 06-01-2015

BIBLIOGRAFÍA

- Alva de Robledo, José Luis, “El Compromiso Organizacional: un Valor Personal y Empresarial en el Marketing Interno”. Departamento de Economía y Administración de Empresas, Universidad de Málaga, 2013.
- Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*, Traducido por Roberto Guillen. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2010.
- Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, *Creencias de los adventistas del séptimo día: Una exposición de bíblica de las doctrinas de fundamentales*. Traducido por Armando, Collins, Miguel A. Valdivia. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.
- Barna, George. *Los 9 hábitos de las iglesias altamente efectivas*. Trad. Guisela Sawin. EEUU: Editorial Vida, 2007.
- Bullón, Alejandro. *El líder sabio: principios bíblicos de liderazgo sabio*. Lima: Imprenta Unión, 2015.
- Burrill, Russell. *La iglesia revolucionada del siglo XXI*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.
- _____. *Reavivamiento del discipulado: clave del éxito*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2007.
- _____. *Discípulos modernos para iglesias revolucionarias*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008.
- Canale, Fernando. *¿Adventismo secular? Cómo entender la relación entre estilo de vida y salvación*. Lima: Universidad Peruana Unión, 2012.
- Cayuela, N. L., ed. *Diccionario general de la lengua española*. Vox. Barcelona: VOX. 1997.
- Choque Quispe, Efraín. “Factores evangelísticos, eclesiásticos y de liderazgo, asociados con la permanencia de los miembros en las iglesias de la Paz, Cochabamba y Santa Cruz en el periodo 1998-2007”. Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2011.

- Clouzet, Ron E. *La mayor necesidad del adventismo*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011.
- Comiskey, Joel. *La explosión de los grupos celulares en los hogares*. Barcelona: Editorial Clie, 2000.
- Dallas, Willard. *El espíritu de las disciplinas ¿Cómo transforma Dios la vida?*. Miami: Editorial Vida, 2010.
- Deiros, P. A., “Prefacio a la Edición Electrónica”. *Diccionario Hispano-Americano de la misión, nueva edición revisada*. Bellingham, WA: Logos Research Systems. 2006.
- Departamento de Ministerio Personales de la División Sudamericana y Seminario Adventista Latinoamericano. *Grupos Pequeños: Profundizando la Caminata*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011.
- Esteban Silva, Felipe. “El culto joven y su relación en el compromiso cristiano de los jóvenes adventistas del séptimo día de España y Santa Isabel de Lima Metropolitana, año 2009”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2011.
- Eims, Leroy. *El arte perdido de discipular*. Colombia: Editorial Hispano Mundo, 2005.
- Edwards, Rex D. *Cada creyente un misionero*. EEUU: Ediciones Ministeriales, 1999.
- Fernández Monroy, Margarita y Josefa D. Martín Santana. “La confianza y el compromiso como factores claves del éxito de las relaciones comerciales”. Universidad de las Palmas de Gran Canaria, España, 2005.
- Gracia Bautista, Rosa Ofelia y María del Refugio Jiménez Martínez. *Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos*. México: Editorial Limusa S. A. 2007.
- Gibbs, Eddie. *La iglesia del futuro cambios esenciales para lograr un desempeño local*. Buenos Aires: Peniel, 2005.
- Graig, Johnson. *Liderazgo radical*. Trad. Andres Carrodegas. Colombia: Editorial Unilit, 2010.
- Goleman, Daniel. *Inteligencia social: una nueva ciencia para mejorar las relaciones sociales*. Bogotá: Editorial Planeta, 2006.
- Gonzales Núñez, José de Jesús. *Relaciones interpersonales*. México: Editorial el Manual Moderno, 2004.
- Kimball, Dan y Leighton Ford. *El liderazgo compasivo*. Trad. Andres Carrodegas. Colombia: Editorial Unilit, 2010.

- Knight, George R. *La visión apocalíptica y la castración del adventismo*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2009.
- Hemphill, Ken. *El modelo de Antioquia: Ocho características de una iglesia efectiva*. El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones, 1996.
- Horn, Siegfried H. ed. *Diccionario bíblico adventista*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1995.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, María del Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*. 5ta. edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V., 2010.
- Hurtado Castillo, Elias. “Factores que influyen en el evangelismo personal de los feligreses adventistas del distrito misionero de Linares, Chile, 2012”. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, Perú, 2013.
- Johnson, Kurt W. *Grupos pequeños para el tiempo del fin*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1999.
- Loli Pineda, Alejandro. “Compromiso organizacional de los trabajadores de la una universidad pública”. Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú, 2007.
- Manser, M. H. *Diccionario de temas bíblicos*. (G. Powell, Ed.). Bellingham, WA: Software Bíblico Logos. 2012.
- Martínez Becardino, Ciro. *Estadística y muestreo*. Santa Fe de Bogotá: Ecoe Ediciones, 2003.
- Maxwell, John. *El poder de las relaciones*. EE. UU: Grupo Nelson, 2010.
- Mondy, R. Wayne y Robert M. Noe. *Administración de recursos humanos*. Ed. Javier Reyes Martínez, novena edición. México: Pearson Educación, S. A. 2005.
- Nichol, Francis. D., ed. *Comentario bíblico adventista*. Volumen 1-7. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana. 1993.
- Orrego, Aldo D. *Tratado de teología Adventista del Séptimo Día*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2009.
- Pinto Falbo, Roberto Virginio. “El compromiso de estudiantes de teología de la Universidad Adventista del Plata, Entre Ríos, Argentina, 2008, con la Iglesia Adventista del Séptimo Día a la luz de factores de liderazgo y agentes de formación religiosa”. Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2010.
- Padilla, C. René, *Bases bíblicas de la misión: perspectivas latinoamericanas*. Buenos Aires: Nueva Creación, 1998.

- Pereyra, Mario. *Relaciones positivas: el arte de llevarse bien con los demás*. México: Agencia de Publicaciones México Central, A.c., 2012.
- Rainer, Tom y Erik Geiner. *Iglesia simple*. Nashville, TN: B&H Publishing, 2007.
- Rainer S., Thom. *Desconectados de la iglesia*. Miami, FL: Editorial Vida, 2009.
- Ramos Madrigal, Abel. “Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colina”. Tesis de maestría, Universidad de Colina, México, 2005.
- Raso, Bruno A. “Un Estudio de Factores Personales, Eclesiásticos, Pastorales y Comunitarios que Inciden sobre la Misión de Hacer Discípulos”. Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2004.
- Richard Pérez, Daniel W. *Investigar: una actividad sencilla, enriquecedora y factible*. Lima: Universidad Peruana Unión, s.f.
- Rode, Daniel. *Fundamentos de crecimiento de iglesia*. Entre Ríos: Universidad Adventista del Plata, 2008.
- _____. “Los grupos pequeños como base de crecimiento de la Iglesia”, en *Grupos pequeños: profundizando la caminata*. Trad. Milton Bentancor, Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011.
- Rodríguez, Ángel Manuel, ed. *Mensaje, misión y unidad de la iglesia*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2013.
- Saavedra Saavedra, Joe. “Autoconcepto y compromiso cristiano en jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, 2010”. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, 2011.
- Samaan, Philip G. *El método de Cristo para el crecimiento espiritual*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1999.
- Sallan, J. M.; Simo, P.; Fernandez, V.; Enache, M.: “Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad”. *Cuadernos de Gestión*, Vol. 10. N° 2, 2010.
- Schwarz, Christian A. *Desarrollo natural de iglesia*. Barcelona: Editorial Clie, 1999.
- Shenk, D. *Demasiado valioso para que se pierda*. Wheaton, IL: Alianza Evangelica Mundial (WEF), 1997.
- Smally, Gary. *El ADN de las relaciones*. EEUU: Tyndale House Publisher, inc. 2005.

Suárez, Adolfo S. *Nos passos do mestre: a essência do discipulado bíblico*. Brasil: Casa Publicadora Brasileira, 2013.

Torres Velásquez, Laura Evelia. *Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios*. México: Enseñanza e Investigación en Psicología, Julios-diciembre 2006, vol. 11, número 002.

Ventura, S. V. *En Nuevo diccionario bíblico ilustrado*. Terrassa Barcelona: Editorial CLIE, 1985.

Ville, Jard de. *El Manual del pastor sobre las relaciones interpersonales*. EEUU: Ediciones Ministeriales, 1998.

Van Engen, C., *El pueblo misionero de Dios*. Grand Rapids, Michigan: Libros Desafío, 2004.

White, Elena G. de, *Historia de la redención*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1995.

_____. *Servicio cristiano*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.

_____. *Ministerio de curación*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.

_____. *Patriarcas y profetas*. EE UU: Publicaciones Interamericanas, 1995.

_____. *El camino a Cristo*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.

_____. *El líder y el liderazgo según Elena G. de White*. Trad. José Pacheco. Ed., Francesc Gelabert. Colombia: Asociación Publicadora Interamericana, 2009.

_____. *El Deseado de todas las gentes*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2010.

_____. *Conducción del niño*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.

Sistema de Secretaria Adventista ACMS, <http://acms.apps.adventistas.org>.

¿Qué es compromiso? Definición, concepto y significado, <http://quees.la/compromiso/> (Consultado: 3 de agosto, 2015).

Dina Coaquira, Academia Liderazgo Zrii, “¿Cuál es el nivel de tu compromiso?”, <https://www.youtube.com/watch?v=Dk1sYQYgwCA/> (Consultado: 3 de agosto, 2015).

- La vigesimotercera edición, publicada en octubre de 2014 como colofón de las conmemoraciones del tricentenario de la Academia, es fruto de la colaboración de las veintidós corporaciones integradas en la Asociación de Academias de la Lengua Española (ASALE), <http://dle.rae.es/?id=POYSszU&o=h> (Consultado: 10 de noviembre, 2015).
- Miguel Ángel Cornejo, “El poder del compromiso”, <files.t-orientamos.webnode.es/200000132.../El%20Poder%20del%20Compromiso.pdf> (Consultado: 3 de agosto, 2015).
- Meyhallen, “Responsabilidad y compromiso social”, publicado el 12 de noviembre de 2009, <http://meyhallin-educacion.blogspot.com/> (Consultado: 3 de agosto, 2015).
- Tevni Grajales G., Manual de la escala grado de compromiso de los empleados en instituciones universitarias ASD (Memorias del CIE Número 1, Vol.2, 2000), 2. Recuperado de <http://tgrajales.net/compinstit.pdf> (consultado el 5 de enero de 2016).
- Significado de comunidad, <http://www.significados.com/comunidad/> (Consultado: 26 de enero, 2016).
- Luis Ernesto Arriola Guillén, “Fórmulas de tamaño maestra”, <https://www.youtube.com/watch?v=mraM5jEDO5s> (Consultado: 20 de junio, 2016).
- Entrenamiento y capacitación, <http://entrenarycapacitar.blogspot.com/2009/07/en-la-actualidad-la-capacitacion-de-los.html> (Consultado: 20 de mayo, 2015).
- Juan Carlos Cuevas, “Psicología y Empresa”, publicado en febrero 2011, <http://psicologiayempresa.com/tecnicas-de-capacitacion-y-entrenamiento.html>, (Consultado: 8 de junio, 2015).