

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE TEOLOGÍA

Escuela Profesional de Teología



*Una Institución Adventista*

## **Liderazgo transformacional y compromiso misionero en dirigentes de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de licenciado en teología

**Autor:**

Helbert Quispe Ninahuaman

**Asesor:**

Dr. Rubén Jaimes Zubieta

Lima, mayo del 2022

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE TESIS

Dr. Ruben Jaimes Zubieta, de la Facultad de Teología, Escuela Profesional de Teología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **Liderazgo transformacional y compromiso misionero en dirigentes de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019**, constituye la memoria que presenta el Helbert Quispe Ninahuaman para obtener el título de Profesional de Licenciado en Teología cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 9 días del mes de junio del año 2022.



---

Dr. Ruben Jaimes Zubieta

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los nueve día(s) del mes de Junio del año 2022 siendo las 16:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado Mtro. Michael Orellana, el secretario: Dr. Jorge Reyes y los demás miembros: Mg. Salomón Bustamante; Dr. Marcelo Zanga; y el asesor Dr. Rubén Jaimes con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada **Liderazgo transformacional y compromiso misionero en dirigentes de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019** del(los)/la(las) bachiller(es): a) Helbert Quispe Ninahuaman conducente a la obtención del título profesional de licenciado en Teología.

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Helbert Quispe Ninahuaman

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	18	A-	MUY BUENO	SOBRESALIENTE

Candidato (b): .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente	<b>“SUSTENTACIÓN REALIZADA BAJO LA MODALIDAD VIRTUAL SINCRÓNICA”</b>	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-top: 5px;"/> Secretario
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (a)		<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Candidato/a (b)

# Liderazgo transformacional y compromiso misionero en dirigentes de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019

Helbert Quispe Ninahuaman<sup>a</sup>; Rubén Jaimes Zubieta<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Autor: Helbert Quispe Ninahuaman

<sup>b</sup>Asesor: Rubén Jaimes Zubieta

## Resumen

El propósito del estudio es describir y determinar la relación entre el liderazgo transformacional en sus cuatro dimensiones y el nivel de compromiso misionero en dirigentes de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019. La población está conformada por 300 miembros y la muestra está conformada por 108 dirigentes quienes participaron del estudio y de quienes se obtuvo los datos mediante una encuesta. El instrumento es la encuesta que fue aplicado a un grupo piloto de 32 personas en Villa el Salvador con características similares a la muestra del estudio, y luego al ser validados por expertos en el área fueron sometidos al análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach, presentando un índice de confiabilidad de 0,911 mostrando así la consistencia del instrumento.

Los resultados del estudio según los análisis estadísticos de correlación entre los niveles de liderazgo transformacional y niveles de compromiso misionero, muestran que el coeficiente Tau  $b = 0,419$  indica que existe una correlación entre las variables. Asimismo, el  $p$ -valor =  $0.000 > 0,05$  (nivel de significancia) lo cual indica que la correlación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe suficiente evidencia estadística para afirmar la relación entre los niveles de liderazgo transformacional y los niveles de compromiso misionero, de modo que cuanto mayor es el % de la práctica del liderazgo transformacional se manifestará mayor % en el compromiso misionero de los dirigentes de la iglesia, favoreciendo su involucramiento en las actividades misioneras planificadas.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, compromiso misionero, dirigentes de iglesia.

## Abstract

The purpose of the study is to determine the relationship between transformational leadership in its four dimensions and the level of missionary commitment in leaders of Region 2, South Central Peruvian Mission, Lima, 2019. The population is made up of 300 members and the sample is made up of by 80 leaders who participated in the study from whom the data was obtained through a survey.

The results of the study, according to the statistical analyzes of correlation between the levels of transformational leadership and levels of missionary commitment, show that the Tau coefficient  $b = 0.419$ , indicates that there is a correlation between the variables. Likewise, the

p-value = 0.000 > 0.05 (level of significance) which indicates that the correlation is significant. Therefore, the null hypothesis is rejected. In conclusion, if there is enough statistical evidence to affirm the relationship between levels of transformational leadership and levels of missionary commitment. Therefore, it is concluded that the greater the% of the practice of transformational leadership by the leaders of the Seventh-day Adventist Church that make up the study sample, the greater the% of missionary commitment of the church members will be manifested, significantly favoring involvement in missionary activities through various strategies.

**Keywords:** Transformational leadership, missionary commitment, church leaders

## Introducción

El liderazgo es el tema más estudiado en el panorama organizacional en general, incluyendo las organizaciones eclesiológicas, y en particular en la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD), que, desde la perspectiva bíblica, considera el liderazgo de servicio (Juan 13) como el modelo adecuado para liderar la Iglesia, pues dichos líderes sirven a las personas, atendiendo sus necesidades y buscando su desarrollo, pues se ha dicho "Antes bien, creced en la gracia y el conocimiento de Nuestro Señor y Salvador Jesucristo" (2 Pe. 18), para luego llevarlas a ser discípulos de Jesús que a su vez sirvan con amor y humildad, encarnando el modelo de liderar sirviendo como característica del liderazgo de la Iglesia,<sup>1</sup> sin embargo existe la percepción de que hace falta conocer e implementar más las características de tal liderazgo.

En ese sentido, antes de describir el estado del arte, mostrando como se han desarrollado los estudios de otros autores sobre la temática del liderazgo, es preciso justificar el problema desde la perspectiva bíblica. Por ejemplo, el hecho de que el liderazgo bíblico (administración) es conceptualizado como un llamado de Dios (1 Cor 4: 1.2), en ese sentido el líder bíblico está enfocado en cuidar la congregación, no como obligación sino como un servicio responsable y sacrificado. Entonces, ¿que mira Dios cuando llama a un líder para servir a sus seguidores? "... el hombre mira lo que está delante de sus ojos, pero Jehová mira el corazón" (1 Sam 16:7); de igual modo las personas que Dios llama y elige como sus líderes servidores son personas humildes (Ex 3:11, Jueces 6:15, 1 Samuel 9:21, 1 Re 3:7; Jer 1:6); es decir están dispuestos a aprender, a ser guiados, a obedecer, y sobre todo a servir. Estos líderes no son autosuficientes, pero están dispuestos a servir, con integridad y fidelidad a los principios divinos y organizacionales. Aunque estas cualidades y actitudes de los líderes bíblicos se equiparan mayormente a los del liderazgo de servicio, estas incluyen también las características de las dimensiones del liderazgo transformacional como se verá en este estudio.

En ese sentido, la Iglesia Adventista considera que los dirigentes actuales al igual que los candidatos al diaconado en el tiempo de la iglesia primitiva "deben distinguirse por sus cualidades morales, espirituales y prácticas: debían tener una reputación honorable, y estar llenos del Espíritu y de sabiduría."<sup>2</sup> Es decir deben ser líderes espirituales que lideren al pueblo mediante acciones de servicios espirituales.

De igual modo, una justificación estadística del estudio se da porque el liderazgo siendo un fenómeno o "un constructo complejo y multideterminado"<sup>3</sup>, se aborda mediante las diferentes corrientes teóricas que han tratado de explicarlo, de las cuales como dicen Lupano y Castro, el enfoque transformacional del liderazgo, en sus cuatro dimensiones inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada, es "uno de los enfoques más

---

<sup>1</sup>Adolfo Suarez, *Liderazgo servicial*, <http://revistaadventista.editorialaces.com/index.php/2019/09/13/liderazgo-servicial/> (consultado el 17 de septiembre del 2019).

<sup>2</sup><https://www.adventistas.org/es/escuelasabatnica/los-primeros-dirigentes-de-la-iglesia-leccion-4-para-el-28-de-julio-de-2018/> (consultado el 17 de septiembre del 2019).

<sup>3</sup>María Laura Lupano Perugini, Alejandro Castro Solano. Estudios sobre liderazgo. Teorías y evaluación. Extraído en abril de 2022, de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645396.pdf>.

desarrollados y estudiados en la actualidad”.<sup>4</sup>

Asimismo, la justificación teórica del estudio se da porque las investigaciones sobre el liderazgo en la IASD en sus correlaciones con las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional<sup>5</sup> aún son escasos, por lo que es necesario que los líderes adventistas actuales lo conozcan mejor mediante esta investigación, donde precisamente se describirán y se correlacionaran sus dimensiones con el nivel de compromiso misionero de dichos líderes; pues su desconocimiento puede ser muy problemático durante el ejercicio de su liderazgo en aras de un mayor compromiso misionero para el crecimiento de las iglesias adventistas. Así pues, las características del liderazgo de servicio en condiciones normales<sup>6</sup>, son más practicadas en la iglesia adventista, pero hace falta conocer más las dimensiones del liderazgo transformacional para practicarlas durante el ejercicio de del liderazgo en la iglesia adventista.

En ese sentido, Rubén Jaimes<sup>7</sup> llegó a la conclusión que existe una correlación significativa entre la práctica de liderazgo transformacional en todas sus dimensiones y el crecimiento cuantitativo en número de bautismos y en cantidad de diezmos donados a la Iglesia Adventista. Por su parte, Leroy Chanducas<sup>8</sup> concluye que existe una relación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental. De igual modo, José Gil<sup>9</sup> mostró que existe una relación lineal positiva y significativa en grado mediano entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas en la Asociación Olmea. Es decir, a mayor nivel de liderazgo del pastor, mayor o mejor será la participación de los jóvenes en las diversas actividades de la Iglesia Adventista de la Asociación Olmea. A su vez, Rocío del Pilar Terán<sup>10</sup> concluyó que existe correlación entre la variable predictora estilos

---

<sup>4</sup>Ibíd.

<sup>5</sup>Murcia, María Camila. Las 4 dimensiones del liderazgo transformacional. Asendo.blog. 2017. Extraído de marzo del 2020 en: <https://blog.acsendo.com/las-4-dimensiones-del-liderazgo-transformacional/>

<sup>6</sup>Asociación Ministerial Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Para usted que quiere ser dirigente* (Silver Spring: Pacific Press, 1998), 8.

<sup>7</sup>Rubén Jaimes Zubieta, *“Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016”* (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016).

<sup>8</sup>Leroy Agustín Chanducas Zárate, *“Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la asociación educativa adventista nor oriental, 2014”* (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, 2014).

<sup>9</sup>José Antonio Gil Messano, *“Relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión en los jóvenes adventistas de la Asociación Olmea”* (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, 2018).

<sup>10</sup>Rocío del Pilar Terán Suárez, *“Estilos de liderazgo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la Red Educativa San Pablo, UGEL San Pablo: Cajamarca, 2016”* (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, 2018).

de liderazgo y la variable criterio gestión educativa es  $R= 0.723$ ; indicando una correlación por superior a la media, mostrando que los estilos de liderazgo explican la gestión educativa. De igual modo, José Ayoub<sup>11</sup> llegó a la conclusión que los tres estilos de liderazgo propuestos se encuentran presentes en la administración pública federal centralizada de México, resaltando el estilo transformacional como el más frecuente.

Asimismo, en la investigación sobre compromiso misionero, Jonathan Pacheco<sup>12</sup> concluyó que existe una relación positiva y significativa de las variables comunión personal y compromiso misionero entre los miembros del distrito misionero de Huaral, lo que significa que, a mayor comunión personal existe mayor compromiso misionero. Joe Saavedra también,<sup>13</sup> llegó a la conclusión que si existe una relación positiva entre el nivel de auto concepto y el compromiso cristiano en los jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, año 2010. En su oportunidad, David Mamani<sup>14</sup> concluyó que, si 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. En la misma línea, Cristian Huamán<sup>15</sup> sus conclusiones fueron que el sistema de seguimiento móvil no afecta en el desarrollo espiritual, pero si en el compromiso misionero de los miembros jóvenes de iglesia de Tablada de Lurín del distrito misionero de Tablada de Lurín - Lima en el periodo de marzo a abril del 2016. Por otro lado, Héctor Roncal<sup>16</sup> su conclusión es que existe una relación fuerte y directa entre la práctica religiosa y el compromiso misionero, es decir si las prácticas religiosas mejoran también mejorara el compromiso misionero o viceversa.

Habiendo sustentado la realidad problemática, así como los antecedentes del presente estudio, en seguida se plantea el problema de la investigación.

---

<sup>11</sup>José Luis Ayoub Pérez, *“Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”* (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, 2010).

<sup>12</sup>Jonathan Andrés Pacheco Cavero, *“Relación entre comunión personal y compromiso misionero en los miembros de la IASD del distrito misionero de Huaral año 2017”* (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2018).

<sup>13</sup>Joe Saavedra, *“Autoconcepto y compromiso cristiano en jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2010”* (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, 2011), III-V.

<sup>14</sup>David Mamani Esenarro, *“Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, año 2015”* (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016).

<sup>15</sup>Cristian Moisés Huamán Roncal, *“Implementación de un sistema de seguimiento móvil y su efecto en el desarrollo espiritual y el compromiso misionero de los miembros jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de “Tablada de Lurín”, Lima 2016”* (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2018).

<sup>16</sup>Héctor Willy Roncal Salazar, *“Relación de la práctica religiosa y el compromiso misionero en maestros de escuela sabática de la región uno de la Asociación Peruana Central Este, Lima, 2018”* (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2019).

¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso misionero en los dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, año 2019? De igual modo se investigara sobre el nivel de liderazgo transformacional, el nivel de compromiso misionero, el nivel de relación que existe entre la influencia idealizada del líder y el compromiso misionero, el nivel de relación que existe entre la motivación inspiracional del líder y el compromiso misionero, el nivel de relación que existe entre la estimulación intelectual del líder y el compromiso misionero, y el nivel de relación que existe entre la consideración individualizada del líder y el compromiso misionero en los dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, año 2019?

## Liderazgo

El término liderazgo deriva de la palabra inglesa “lead” que significa “guiar, dirigir, mandar, acaudillar, encabezar, ir a la cabeza, enseñar, amaestrar, adiestrar”.<sup>17</sup> Así la palabra inglesa leader, significa guía.<sup>18</sup> Bass (1990, pág. 11), menciona que el termino leader existe en el idioma inglés desde el año 1300 y que la palabra *leadership* apareció desde la primera mitad del siglo XIX en el parlamento británico.<sup>19</sup> Por su parte Warren y Burt mencionan que “el liderazgo es la clave del éxito organizacional y de que, para crear empresas vigorosas y viables, se necesita un liderazgo que ofrezca una visión de lo que pueden llegar a ser y luego las impulse para alcanzarlo.”<sup>20</sup> De igual modo Castro, Mamani y Schiaffino (2016), señalan que “el liderazgo es un conjunto de habilidades que la persona desarrolla y conforme avanza el tiempo para poder influir en las personas y llevarlas a cumplir un propósito en común.”<sup>21</sup>

El liderazgo se ejerce a través de diferentes estilos que se han formado a través de los años, entre estos resaltan por ejemplo el liderazgo transformacional, “que compromete a la gente con la acción, que convierte a seguidores en líderes, y que puede convertir a líderes en agentes de cambio”.<sup>22</sup> Luego está el liderazgo situacional que postula que en el ejercicio del

---

<sup>17</sup>Jorge H. Zalles, *Liderazgo: un concepto en evolución*, (Universidad San Francisco de Quito, 2010), 5.

<sup>18</sup>Diana Denisse López Aguirre, tesis del liderazgo transformacional para la era de la innovación, <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19060/Capitulo1.pdf> (consultado: 16 de abril, 2019).

<sup>19</sup>José Luis Pariente Fragoso, *Algunas reflexiones en torno al concepto del liderazgo*, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, (México, 2009), 154 [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_SistOrgSocMedEfec/mendoza\\_moheno\\_jessica/algunas\\_reflexiones.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf)

<sup>20</sup>Jorge, 11

<sup>21</sup>*Propuesta de un plan de desarrollo de líderes a partir de del diagnóstico organizacional de los estilos de liderazgo de la empresa CASAIDEAL S.A.C en el año 2016.* Melissa Lucila Castro Aliaga, Lizette Yazmín Mamani Ibáñez y Tania Vanessa Schiaffino Zapata, Lima 2016.

<sup>22</sup>Liderazgo efectivo en organizaciones sociales, programa de capacitación y metodología, 2001, Gobierno de Chile, p. 6.

liderazgo se debe tener en cuenta la naturaleza de las organizaciones, los proyectos, los objetivos que se expresan en diversos contextos, pues el liderazgo situacional consiste en analizar permanentemente el espacio y escenario en que se ejerce.<sup>23</sup> Así mismo, está el liderazgo carismático, del que House citado por James A.F. Stoner, afirma: “que los líderes carismáticos son líderes que despiertan el interés de sus seguidores introduciéndolos en una imagen de éxito y competencia, poniendo ejemplos con su propia vida, uniendo sus expectativas al de sus seguidores para darles seguridad.”<sup>24</sup>

Por otro lado, el compromiso misionero consiste en la participación de los miembros y dirigentes de la iglesia en diversas actividades misioneras para facilitar la evangelización de la gente a nivel local, regional y global, mediante planes y actividades para compartir las buenas nuevas de Jesús como salvador, que puede transformar sus vidas, mientras esperan su próxima venida, en las nuevas congregaciones cristianas que se establezcan.<sup>25</sup>

### Liderazgo transformacional

James McGregor Burns 1978, definió a un líder transformador como aquel que “busca motivos potenciales de transformación en los seguidores, busca satisfacer necesidades más altas y compromete a la persona completa del seguidor;”<sup>26</sup> tal concepto tomada por varios líderes ha permitido un liderazgo más efectivo. Así Bass<sup>27</sup> señala que el líder transformacional es una persona con cualidades de perseverancia y valor para hacer las cosas bien, lo cual trae mucho

---

<sup>23</sup>*Liderazgo efectivo en organizaciones sociales, programa de capacitación y metodología*, 2001, Gobierno de Chile, 7.

<sup>24</sup>Jorge Luis Huamani Paco de la tesis de la Universidad Nacional de San Agustín, *Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación del personal, que labora en las unidades militares de la tercera división de ejército con sede en la guarnición de Arequipa en el año 2015*, Arequipa, 2017, 29.

<sup>25</sup>*Compromiso total con Dios*, 01 de octubre de 1996, Conferencia General del Comité Ejecutivo de los Adventistas del Séptimo Día en la Sesión Anual del Consejo en San José, Costa Rica, del 1 al 10 de octubre de 1996, <https://www.adventist.org/en/information/official-statements/documents/article/go/-/total-commitment-to-god/>

<sup>26</sup>Bicki Denmark, *Transformational leadership- A matter of perspective*, <https://www.advanc-ed.org/source/transformational-leadership-matter-perspective> (consultado el 17 de septiembre, 2019)

<sup>27</sup>Bernard M. Bass, *Transformational leadership* (EE. UU: Lawrence Earlbaum, 2006), 5.

beneficio a la organización. Luego, Nader<sup>28</sup> y Lyria Perilla<sup>29</sup> señalan que los líderes buscan proyectar en sus liderados una imagen de lo que son como punto de partida para después proyectar las metas establecidas por la organización. De igual manera, Sarah menciona algunas características del líder transformacional: desarrolla la motivación y el positivismo en sus liderados, es un ejemplo en el área moral para que sus liderados, es ético, tiene valores y prioridades claros, desarrolla la parte mental y la actitud de sus liderados, brinda asesoramiento y orientación personalizada, les ayuda a desarrollar la creatividad para la solución de los problemas.<sup>30</sup> También Bryam citado por María Angélica Salazar, señala que “el liderazgo transformacional se sitúa como un nuevo modelo de liderazgo haciendo más completo el compromiso con los seguidores, haciendo de la visión, la cultura y el compromiso sus dimensiones teóricas más esenciales.”<sup>31</sup>

De ese modo, el estilo de liderazgo transformacional se ha estudiado en sus cuatro dimensiones 1) Influencia idealizada, 2) Motivación inspiracional, 3) Estimulación intelectual, 4) Consideración individualizada, las que puede ser de gran ayuda incluso para el liderazgo en ámbitos eclesiásticos. Véase las características de cada una de estas dimensiones.

### **Dimensiones del liderazgo transformacional**

En esta parte del estudio se describen las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional tomando en cuenta el aspecto bíblico de la dimensión, luego lo que dicen los teóricos y finalmente el concepto de este.

Dentro del aspecto bíblico se tomará en cuenta a Jesús como el líder más grande de la historia. Luego del Antiguo Testamento a Moisés y del Nuevo Testamento a Pablo.

#### **Influencia idealizada**

En esta dimensión se puede ver que el líder influye en sus liderados para llevarlos a trabajar en equipo para lograr los objetivos propuestos por la organización. Así, según Bass<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup>Martín Nader y Alejandro Castro Solano. *Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass*, *Universitas Psychological* 6, n.3 (2007), <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000300018&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300018&lng=pt&nrm=iso)>. ISSN 1657-9267 (consultado el 10 de septiembre, 2019).

<sup>29</sup>Lyria Esperanza Perilla Toro y Viviola Gómez Ortiz, “*Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*”, *Journal of work and Organizational Psychology* 33 (2017), 96.

<sup>30</sup>Sarah K. White, *What is transformational leadership? A model for motivating innovation*, <https://www.cio.com/article/3257184/what-is-transformational-leadership-a-model-for-motivating-innovation.html> (consultado el 19 de septiembre del 2019).

<sup>31</sup>Jorge, 30.

<sup>32</sup>Bernard M. Bass, *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*, *European journal of work and organizational psychology*, 1999, 8 (1), Center for

“la influencia idealizada abarca la influencia sobre la ideología, los ideales y las cuestiones más importantes que la vida, sustituyendo así el carisma en el liderazgo. Por otro lado, Murillo<sup>33</sup> dice que este líder es visionario y propone metas para que sus liderados se sientan identificados con el logro de dicha meta. Asimismo, Judge y Piccolo dicen que es el grado en que un líder demuestra comportamientos admirables los que hacen que los seguidores se identifiquen con él líder. Barling también menciona, que una característica definitoria de la influencia idealizada es actuar con integridad.”<sup>34</sup> En ese sentido, se puede señalar que Jesús tenía estas características en su ministerio.

Por su parte, Moisés fue un hombre íntegro, fiel ante Dios y los hombres. Gene Mims menciona que Moisés en el momento de su llamado, se sintió *nadie*, pero Dios le responde, *yo estoy contigo y yo iré contigo para que realices esta tarea*. Así su influencia no fue por sus capacidades sino por su comunión con Dios,<sup>35</sup> por eso se le considera parte de los héroes de la fe (He 11:24-27).<sup>36</sup> Leonel también menciona que Moisés tenía carácter, integridad y visión, pues nunca se desanimó cuando el pueblo le rechazaba, por eso después de mil quinientos años se le sigue recordando,<sup>37</sup> y todo eso le inculco a Josué su seguidor,<sup>38</sup> quien así mismo fue un líder transformacional.

De igual modo, Pablo era un modelo de vida para muchos de los que le acompañaban en sus viajes. Bill menciona que Pablo le escribe una carta a Timoteo para darle instrucciones de

---

Leadership Studies, State University of New York, Binghamton, USA, 19.  
[http://techtied.net/wpcontent/uploads/2007/10/bass\\_transformational\\_leadership.pdf](http://techtied.net/wpcontent/uploads/2007/10/bass_transformational_leadership.pdf).  
(consultado el 19 de septiembre del 2019).

<sup>33</sup>F. Javier Murillo Torrecilla, “Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido”, Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 4, no. 4 (2006). <http://www.redalyc.org/html/551/55140403/> (consultado el 11 de septiembre del 2019).

<sup>34</sup>Aisha Smith Taylor, *Transformational Leadership, Diversity, and Creativity at Work: A Moderated Mediation Model* (Spring: Portland State University, 2015), 14.  
[https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3345&context=open\\_access\\_etds](https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3345&context=open_access_etds) (consultado el 14 de septiembre del 2019).

<sup>35</sup>Gene Mims, *Liderazgo al estilo de Moisés como convertirse en un gran líder en cuarenta breves años* (Miami, Florida: Editorial Patmos, 2013), 25

<sup>36</sup>Wayne Jackson, *A Character Portrait of Moses*,  
<https://www.christiancourier.com/articles/253-character-portrait-of-moses-a> (consultado el 9 de octubre de 2019).

<sup>37</sup>Leonel Fernández, *Moisés, un líder del siglo XXI*, 10 de marzo del 2014,  
<https://leonelfernandez.com/articulos/mois-es-un-lider-del-siglo-xxi/> (consultado el 10 de octubre de 2019).

<sup>38</sup>René F. Molina, *Moisés y Josué. El desafío del traspaso generacional*  
<https://e625.com/mois-es-y-josue-el-desafio-del-traspaso-generacional/> (consultado el 10 de octubre de 2019).

cómo debería ser un buen líder, le alienta y le motiva a seguir adelante y que sea un ejemplo para otros. También le desafía a buscar la justicia, la piedad, la fe, el amor, la resistencia y la gentileza los cuales iban a ayudar a ser semejante a Cristo (1 Ti 6:11).<sup>39</sup> Según Mc Arthur<sup>40</sup> y Erdmans<sup>41</sup> Pablo era una persona íntegra y confiable, por ello en muchas ocasiones aconseja a seguir su ejemplo y sean también líderes con esas características (Fil 4:9). Por otro lado Bustamante<sup>42</sup> indica que Pablo siempre impulsaba a que los líderes sean íntegros y que sus vidas reflejen en todo momento a Cristo.

Asimismo, Elena G. de White menciona a las personas a ser ejemplo y modelo para otros, lo cual influye en ellos para que les sigan. Por ejemplo se menciona que “el ejemplo viviente dado por un carácter desprendido que sigue el modelo de Cristo, ejerce gran poder sobre los hombres”<sup>43</sup>. Así el líder modela con su comportamiento lo que sus seguidores deban hacer.

Por su parte Bracho<sup>44</sup> señala que el líder es proactivo y en una atmósfera de problemas siempre conduce a la resolución de problemas. Por otro lado, Kerrin E. George y otros mencionan que el “líder influye en sus seguidores despertando fuertes emociones y lealtad de sus seguidores”.<sup>45</sup> En ese sentido, el líder transformacional influye en sus liderados a través de la confianza, su ejemplo y su compromiso en ayudar a su equipo para lograr los objetivos ya planeados.

#### Motivación inspiracional

---

<sup>39</sup>Bill Donahue, *Become a Transformational Leader*, <https://www.smallgroups.com/articles/2016/become-transformational-leader.html?start=3> (consultado el 14 de octubre de 2019).

<sup>40</sup>Jhon MacArthur, *Llamado a liderar: 26 lecciones de liderazgo del apóstol Pablo* (EE. UU: Grupo Nelson, 2011), 12-13.

<sup>41</sup>Carlos R. Erdman, *Hechos de los apóstoles* (EE. UU: Tell, 1974), 192-194.

<sup>42</sup>Roberto Bustamante, *Primera carta a Timoteo* (EE. UU: Concordia, 2007), 213.

<sup>43</sup>Elena G. de White, *Consejos sobre mayordomía cristiana* (Argentina: ACES, 1971), 33.

<sup>44</sup>Otilia Bracho Parra y Jesús García Guiliány, “*Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*”, *Telos* 15, no. 2 (2013), 168. <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf> (consultado el 14 de septiembre del 2019).

<sup>45</sup>*Transformational Leadership and Diversity Climate 1*, Kerrin E. George y Brian Hoffman: The University of Georgia; Kizzy M. Parks: K. Parks Consulting, Inc; Daniel P. McDonald: Defense Equal Opportunity Management Institute- (DEOMI), 4. [https://www.deomi.org/DownloadableFiles/research/documents/TECR-Transformational\\_Leadership\\_Role\\_of\\_Diversity\\_Climate-20180709.pdf](https://www.deomi.org/DownloadableFiles/research/documents/TECR-Transformational_Leadership_Role_of_Diversity_Climate-20180709.pdf) (consultado el 14 de septiembre del 2019).

En cuanto a la motivación inspiracional de Jesús, Pragán<sup>46</sup> resalta las enseñanzas de Jesús considerándolo un gran maestro, destacando sus enseñanzas protectoras para sus seguidores, pues mediante parábolas influía en ellos para que pudieran lograr los desafíos de su vida. Asimismo, Joyce Bott menciona que las personas a quienes lidero en su mayoría eran sin educación, por ello los alentaba a no tener miedo al cambio y a pensar positivamente para cumplir con el objetivo mayor que es servir a Dios y servir a otros. También les motiva a lograr su objetivo a pesar de las adversidades y les enseña a salir victoriosos.<sup>47</sup> Dale Roach también dice que Jesús era un líder visionario, consciente del tiempo cuando debía iniciar su ministerio, pues señaló “que el tiempo había llegado”, (Marcos 1:15), así como Gilbert dice,<sup>48</sup> ejerció su liderazgo redentor, articulando una visión clara y atractiva, para entendimiento de sus discípulos sobre cómo lograr la visión, con estrategias sencillas y prácticas, (Mt 16: 13-28; 20: 20-28; 28: 18-20; Lc 24: 46-49; Jn 13: 1-17) incluyendo su salvación personal (Mt 16:21).<sup>49</sup>

Así según Joyce Bott <sup>50</sup>en Moisés se puede apreciar las características de un líder transformacional. Moisés inspiró al pueblo de Israel a recordar su identidad: “Cuando el Señor, tu Dios, te traiga a la tierra que juró a tus padres, Abraham, Isaac y Jacob, ... ten cuidado de no olvidar al Señor, que te sacó de la tierra de Egipto, ese lugar de esclavitud. Temerás al Señor Dios; a él servirás, y por su nombre jurarás” (Dt 6:10), pues en lugar de ser esclavos de Faraón debían ser hijos del único Dios Creador. Los anima a transformar sus hábitos politeístas adquiridos en 400 años de influencia egipcia, a una vida de adoración monoteísta bajo un solo Dios Creador. Por ello, los anima a acercarse más a Dios y a serle obediente, pues como dice Adolfo Suarez, Moisés tuvo un liderazgo con una visión de largo alcance, resiliencia y compromiso,<sup>51</sup> aunque no fue fácil conducir a 600,000 personas a su cargo, los lideró con la inspiración de Dios.

Por otro lado, Pablo motiva y compromete a sus acompañantes y a la iglesia a un compromiso en llevar el evangelio a otras personas y ser un sacrificio santo al Señor. De igual

---

<sup>46</sup>Samuel Pagán, *Jesús de Nazaret: vida, enseñanza y significado* (Barcelona: CLIE, 2010), 171-172.

<sup>47</sup>Joyce Bott, *Leadership Styles of Prominent Figures in the Bible*, <https://www.sophia.org/tutorials/leadership-styles-of-prominent-figures-in-the-bibl> (consultado el 8 de octubre de 2019).

<sup>48</sup>Dale Roach, *9 Characteristics of Jesus as a Leader* <https://likeateam.com/9-characteristics-of-jesus-as-a-leader/> (consultado el 23 de septiembre de 2019).

<sup>49</sup>Gilbert Jacobs Lieutenant Colonel, *Six ways to follow Jesus' example and become a transformational leader* <https://www.ocfusa.org/2016/03/six-ways-transformational-leader/> (consultado el 8 de octubre de 2019).

<sup>50</sup>Joyce Bott, *Leadership Styles of Prominent Figures in the Bible*, <https://www.sophia.org/tutorials/leadership-styles-of-prominent-figures-in-the-bibl> (consultado el 9 de octubre de 2019).

<sup>51</sup>Adolfo Suarez, *El líder discipulador*, 12 de marzo del 2019, <http://revistaadventista.editorialaces.com/index.php/2019/03/12/discipulador/> (consultado el 9 de octubre de 2019).

manera exhorta a tener que seguir con la carrera de la fe, a proseguir a la meta, a despojarse de todo peso, a poner los ojos en Jesús, el autor y consumidor de la fe (He 12:1).

Elena G. de White destaca que un líder debería ser un visionario y que a pesar de las dificultades debería promover la resolución de los problemas las cuales van a ayudar a que el líder sea capaz y comprometido. En ese sentido ella menciona que:

“La causa de Dios necesita hombres que puedan ver con rapidez y obrar instantáneamente y con poder en el momento debido. Si aguardáis para medir toda dificultad y pesar toda perplejidad que encontréis, haréis poco. Tendréis a cada paso obstáculos y dificultades que arrostrar, y con propósito firme debéis decidir vencerlos, o de lo contrario ellos os vencerán a vosotros”.<sup>52</sup>

Dentro de los autores, Almirón<sup>53</sup> señala que el líder transformacional motiva a sus liderados a alcanzar sus objetivos planteados, dándoles significancia y logrando relaciones adecuadas en la organización. De igual forma, Vallejo<sup>54</sup> afirma que el líder con este rasgo contagia la visión que se tiene como organización y los motiva a alcanzarla con certeza, actitud y pasión. De igual manera, Bermúdez<sup>55</sup> amplía el panorama mencionando que el líder transformacional impulsa el trabajo en equipo de la organización para lograr un solo objetivo, considerando los resultados futuros y los medios que se usan para el crecimiento personal con los que se van a lograr el objetivo. En síntesis, el líder transformacional sabe motivar e inspirar a sus seguidores al comprometerse para hacer cosas grandes y lograr objetivos superiores.

Teniendo en cuenta los diferentes aspectos sobre la característica motivacional e inspiracional del liderazgo transformacional, se puede aseverar que un líder transformacional es visionario y estratégico, un líder que inspira a sus seguidores a planear y realizar acciones trascendentes para lograr objetivos superiores en lo personal y organizacional.

#### Estimulación intelectual

Al considerar la estimulación intelectual, se puede ver que Jesús estuvo muy de cerca de sus discípulos para desarrollar su aspecto intelectual y el desarrollo de sus capacidades. Por

---

<sup>52</sup>Ibíd, *Obreros evangélicos*, (Argentina: ACES, 1971), 139-140.

<sup>53</sup>Virginia Almirón Arévalo y Alena Tikhomirova, “*Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional*”. Universidad de Granada, Relaciones Laborales, 8 de febrero 2015.

<sup>54</sup>Manuel Carlos Vallejo Martos, “*Liderazgo transformacional y sus efectos en las empresas familiares: un análisis diferencial y evolutivo*”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 18, no. 1 (2009).  
<http://mundialnet.com/Documentos/6Liderazgo%20transformacional%20y%20sus%20efectos%20en%20las%20empresas%20familiares.pdf> (consultado el 11 de septiembre del 2019).

<sup>55</sup>German Enrique Bermúdez Olaya, “*Coaching: una herramienta para el liderazgo transformacional*” (Monografía, programa de administración de empresas, Bogotá, 2017).

ello, Blanchard<sup>56</sup> afirma que Jesús impulso a sus discípulos a una actitud de servicio y motivo a que cumplieran la misión que se les había de encomendar como está registrado en Mateo 28:19-20. Timothy también escribe, que Jesús tenía estimulación intelectual pues él motiva a sus seguidores a encontrar su existencia más plena viviendo para sus propósitos (Ro 12: 1-2; Jn 10:10). También les otorgó sabiduría (1 Co 1:18-25), y les envió el Espíritu Santo, para darles “la mente de Cristo” (1 Co 2: 6-16).<sup>57</sup>

En relacion a Moises sabia resolver los problemas del pueblo con la ayuda de Dios, haciendose cargo de los problemas mayores y delegando la responsabilidad de los mas pequeños a sus equipo de liderazgo como señala Christopher que describe el consejo de Jetro en Éxodo 18:17-27. Asi Moises escuchaba y sabia dar consejos para solucionar los problemas.<sup>58</sup> Así, Moises desarrolló las habilidades y los talentos del pueblo, y les enseñó a resolver sus problemas.<sup>59</sup>

Por su parte, Pablo incentiva a las iglesias a que busquen soluciones a traves de la Biblia y usan su creatividad para llegar a mas personas. Les conduce en todo momento a la Biblia y les da este texto: “Por lo demás, hermanos, os rogamos y exhortamos en el Señor Jesús, que de la manera que aprendisteis de nosotros cómo os conviene conduciros y agradar a Dios, así abundéis más y más” (1 Tes 4:1).

Elena G. de White destaca el liderazgo de Jesus en su mentoría para con sus seguidores, pues ella menciona:

“Cristo se valía de las aves del cielo, los lirios del campo, el sembrador y la semilla, el pastor y las ovejas, para ilustrar verdades inmortales. En sus lecciones había algo para interesar a cada mente, e impresionar cada corazón. De ese modo la tarea diaria, en vez de ser una mera rutina de trabajo, exenta de pensamientos elevados, era animada por recuerdos constantes”.<sup>60</sup>

Otros autores como Lupano dicen que dichos líderes “estimulan a sus seguidores a plantear ideas innovadoras y creativas para posibles interrogantes y la formulación de viejos

---

<sup>56</sup>Ken Blanchard y Phil Hodges, *Líder como Jesús: lecciones del mejor modelo a seguir del liderazgo de todos los tiempos* (EE. UU: Sociedades bíblicas unidas, 1960), 43.

<sup>57</sup>Timothy

<sup>58</sup>Christopher L. Scott, *12 Leadership principles from the life of Moses*, 27 de enero del 2014, <http://christopherscottblog.com/leadership-principles-moses/> (consultado el 10 de octubre de 2019).

<sup>59</sup>HaRav Avraham Yitzchak HaCohen Kook zts"l", *The leadership of Moses*, 9 de enero del 2015, <http://www.israelnationalnews.com/Articles/Article.aspx/16280> (consultado el 11 de octubre de 2019).

<sup>60</sup>Ibíd, *Conducción del niño*, (Argentina: ACES, 2008), 50.

problemas en nuevos términos”.<sup>61</sup> Frente a ello, Villalón también añade que, “da la acogida a nuevas ideas y no debiera existir temor a equivocarse o ir contra lo acostumbrado”.<sup>62</sup> Por su parte, Cruz señala que el líder es un sabio en resolver los problemas e influye “para que los seguidores resuelvan las adversidades y obstáculos de modo creativo”.<sup>63</sup> Además, Molenaar dice que los líderes transformacionales crean un círculo en el que se ayuda a sus liderados a asociarse y a plantear ideas. Esto brinda madurez y disposición para obtener y reconocer las soluciones.<sup>64</sup>

Por lo tanto, el líder que propugna la estimulación intelectual logra crear en el intelecto de sus liderados, ideas creativas para resolver los problemas de una manera eficaz. Lo cual es de un gran impacto, ya que llevará a sus liderados a ser más eficaces y creativos.

### Consideración individualizada

Bell menciona que Jesús se considera siervo para sus seguidores a pesar de ser su Dios (Mt 16:18-19, 18:18-20, 20:26, 28, 23:11-12, 28:18-20; Jn 20:21-23). Su carácter estuvo ligada al servicio y esto fue modelo y ejemplo para sus discípulos.<sup>65</sup> En tal sentido, Jesús atendía las necesidades de las personas y esto permitió que los discípulos se sientan seguros y motivados a seguirle. Sus palabras siempre tenían coherencia con sus acciones. Frente a ello, Lee Colan menciona que Jesús se caracteriza por ser un líder siervo, encarnó el concepto de un liderazgo de servicio a los demás, basando su liderazgo en bien de otros, no en sí mismo, pues como dice Rick R. Marrs.<sup>66</sup> Jesús conoce a sus ovejas y ellas las conocen a él, pues el líder conoce a sus

---

<sup>61</sup>María Laura Lupano Perugini y Alejandro Castro Solano, *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación* (Trabajo subsidiado por la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la de la Nación: Universidad de Buenos Aires: Argentina, 2006), 113.

<sup>62</sup>Ximena georgette Villalón Camus, “*El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*” (tesis maestría, Universidad de Chile, 2014), 23.

<sup>63</sup>Valeria Cruz Ortiz, “*Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros*”, Universidad & empresa 15, no. 25 (2013)  
[https://www.researchgate.net/publication/266316334\\_Liderazgo\\_transformacional\\_investigacion\\_actual\\_y\\_retos\\_futuros](https://www.researchgate.net/publication/266316334_Liderazgo_transformacional_investigacion_actual_y_retos_futuros) (consultado el 14 de septiembre del 2019).

<sup>64</sup>Nienke M. Moolenaar, “*Occupying the Principal Position: Examining Relationships Between Transformational Leadership, social network position, and Schools ‘Innovative climate’*”, <http://journals.sagepub.com/home/eaq>, por “Sage”,  
[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40754727/EAQOccupythePrincipalPosition\\_1\\_.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1557121828&Signature=XoRw0JJ5J%2B967%2BJJ1bfbWpOuAwA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOccupying\\_the\\_Principal\\_Position\\_Examini.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40754727/EAQOccupythePrincipalPosition_1_.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1557121828&Signature=XoRw0JJ5J%2B967%2BJJ1bfbWpOuAwA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOccupying_the_Principal_Position_Examini.pdf) (consultado el 29 de mayo del 2018).

<sup>65</sup>Skip Bell, *Learning, Changing, and Doing: A Model for Transformational Leadership Development in Religious and Non-Profit Organizations*, Andrews University, April 2010, [sjbell@andrews.edu](mailto:sjbell@andrews.edu), 101.

<sup>66</sup>Lee Colan, *4 powerful leadership lessons from Jesus*, <https://www.inc.com/lee-colan/4-powerful-leadership-lessons-from-jesus.html> (consultado el 23 de septiembre de 2019).

liderados y ello genera confianza y compromiso.<sup>67</sup> Así Ed Stetzer y Thom S. Rainer, mencionan que “Jesús sintió compasión porque la gente estaba cansada y agotada, como ovejas sin pastor” (Mt 9: 35-37), entonces Jesús se preocupaba por las personas que tenían hambre y miedo, atendía a los físicamente enfermos y los espiritualmente oprimidos, sintiendo las necesidades de las personas.”<sup>68</sup> De modo que, no hay mayor líder que Jesús en tener una actitud de consideración personalizada con cada uno de sus seguidores, no solo para influir sobre ellos sino para tomar sus lugar y redimirlos, restaurarlos y transformarlos plenamente.

En cuanto a Moisés, él deseaba el bienestar de los Israelitas, los atendía, los cuidaba como cuidó de sus ovejas, pues “él no olvidaba el sufrimiento de sus hermanos en Egipto, por eso la paciencia le sirvió para guiar a Israel”.<sup>69</sup> Según Abigail Moisés era un líder siervo, pues rehusó ser llamado hija de Faraón para ser parte del pueblo y prefirió ser maltratado con el pueblo por amor a Jesús (He 11:24-26), el éxito de su liderazgo fue el servicio,<sup>70</sup> que se ve cuando agudo a su pueblo a cruza el mar rojo, cuando saca agua de la roca, cuando pidió a Dios que los alimente con maná del cielo, cuando logró que Dios los acompaña en una nube de día y llama de fuego de noche, y muchos hechos victoriosos más. Así lideró su pueblo atendiendo sus necesidades, y enseñándoles a confiar en Dios, y asuman su identidad como el pueblo elegido de Dios, un pueblo con sentido de pertenencia, un pueblo que se sentía seguro y protegido. Según John W. Ritenbaugh Moisés llegó a tener todos estos tipos de liderazgo: “liderazgo sumiso, liderazgo realista, liderazgo constante, liderazgo sacrificial, liderazgo vulnerable, liderazgo valiente y audaz”<sup>71</sup>, ello implica que Moisés tenía una preocupación completa por el pueblo.

Con respecto a Pablo atiende de manera personal a las personas quienes tenían

---

<sup>67</sup>Rick R. Marrs, *Leadership “Jesus Style” 3 Narratives from the Gospel Accounts of Jesus’ Life*, Pepperdine University, 2017 VOLUME 20 ISSUE 3  
<https://gbr.pepperdine.edu/2017/12/leadership-jesus-style/> (consultado el 8 de octubre de 2019).

<sup>68</sup>Ed Stetzer and Thom S. Rainer, *Ten Traits of Jesus as Transformational Leader*, On September 2, 2015, <https://www.churchleadership.com/leading-ideas/ten-traits-of-jesus-as-transformational-leader/> (consultado el 9 de octubre del 2019).

<sup>69</sup>D. Carro, J. T. Poe, R. O. Zorzoli, *Comentario bíblico mundo hispano-Éxodo* (El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano), 61,62.

<sup>70</sup>Abigail Wood, *El liderato servil de Moisés*, <https://www.bridgesforpeace.com/letter/el-liderato-servil-de-moisés/?lang=es> (consultado el 9 de octubre de 2019).

<sup>71</sup>John W. Ritenbaugh, *Moses, Servant of God*, 16 de octubre de 2008, <https://www.cgg.org/index.cfm/fuseaction/audio.details/ID/2226/Moses-Servant-God.htm> (consultado el 9 de octubre de 2019).

necesidad física y espiritual. Así, Según Nichols<sup>72</sup>, Turner<sup>73</sup>, Carro<sup>74</sup> y Schelke indican que Pablo se preocupaba por los miembros de las iglesias en su aspecto físico y espiritual. Deseaba en todo momento estar a su lado para de alguna manera poderlos ayudar, su objetivo era que ellos se encuentren bien y estuvo siempre al servicio de ellos. Por otro lado Efraín Agosto<sup>75</sup> menciona que Pablo tenía una preocupación análoga por sus liderados, es decir una preocupación de padre a hijo.

Elena G. de White destaca el liderazgo del pastor y de los líderes de la iglesia al escribir:

“El espíritu del verdadero pastor consiste en el olvido de sí mismo. El pierde de vista el yo a fin de hacer las obras de Dios...y por el ministerio personal en los hogares de la gente, aprende a conocer sus necesidades, sus tristezas, sus pruebas; y, cooperando con Cristo, el gran Aliviador de las cargas de los hombres, comparte sus aflicciones, consuela sus angustias, alivia el hambre de su alma y gana sus corazones para Dios”.<sup>76</sup>

En ese sentido, Barling<sup>77</sup> señala que el líder debe estar atento a las necesidades de sus liderados buscando una atención individualizada. A esto, Wojtara<sup>78</sup> añade que el líder transformacional observa de manera efectiva las preocupaciones, necesidades y habilidades personales de sus liderados; les proporciona de manera igualitaria los desafíos y oportunidades para que se trabaje en equipo, el líder delega, les da un refuerzo y les entrena. En ese sentido, Burns dice que esta característica del líder transformacional es la que le hace diferente de los otros estilos de liderazgo, pues es el líder quien atiende las necesidades individuales de sus liderados y les motiva a lograr sus aspiraciones y objetivos ya planeados. Su liderazgo se ve identificado en que también está dispuesto a servir y entrenar.<sup>79</sup>

---

<sup>72</sup>Francis D. Nichols, *Comentario bíblico Adventista del Séptimo Día VI* (Argentina: ACES, 1995), 919.

<sup>73</sup>Donald D. Turner, *Introducción al Nuevo Testamento* (EE. UU: Portavoz, 1998), 124.

<sup>74</sup>Daniel Carro, *Comentario bíblico mundo hispano: 1 y 2 Corintios* (EE. UU: Mundo Hispano, 2003), 323.

<sup>75</sup>Efraín Agosto, *1 y 2 Corintios* (EE. UU: Augsburg Fortress, 2008), 196.

<sup>76</sup>Ibíd, *Obreros evangélicos* (Argentina: ACES, 1971), 192.

<sup>77</sup>Julian Barling, E. Kevin Kelloway y Catherine Loughlin, “*Development and test of a model linking safety-specific transformational Leadership and occupational safety*”, *Journal of Applied Psychology* 87, no. 3 (2002).

<https://pdfs.semanticscholar.org/34ee/379caba20cbea14c5fce5be23edb99ee2f49.pdf> (consultado el 14 de septiembre del 2019).

<sup>78</sup>Shery Wojtara Perry, “*The impact of transformational leadership style on the success of global virtual teams*” (dissertation doctoral, Walden University, Washington, 2016), 54, <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3283&context=di>

<sup>79</sup>J.M. Burns, *Leadership* (New York: Harper and Row, 1978), 7 (citado por Mercedes López-Domínguez y Micaela Enache, “*Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía*”

Por ello, se puede afirmar que el líder que practica la consideración individualizada piensa en sus liderados de una manera personalizada para poderlos ayudar, conducir y entrenar teniendo como su objetivo primordial el bienestar de sus liderados y luego el logro de los objetivos planeados.

### **Compromiso misionero**

En la frase de compromiso misionero, “compromiso” se define como obligación, pacto, acuerdo o convenio<sup>80</sup> y “misión” como la “facultad que se da a alguien de ir a desempeñar algún cometido”.<sup>81</sup> Y la Iglesia Adventista del Séptimo Día tiene claro su misión que “es hacer discípulos de Jesucristo que vivan como sus testigos amorosos y proclamen a todas las personas el evangelio eterno de los Mensajes de los Tres Ángeles, en preparación para su pronto regreso (Mt 28: 18-20, Hech 1: 8, Ap 14: 6-12)”.<sup>82</sup>

De acuerdo con dicha misión, la IASD, desde sus comienzos en 1863 cuando había 3,500 adventistas en una población mundial de 1,306,000,000 hasta el año 2012 su feligresía creció a 17,594,723 adventistas en una población mundial de 7,023,324,899. Esto indica que la feligresía adventista ha crecido casi 1,000 veces más que la población mundial, pues la población mundial ha crecido desde 1863 en alrededor del 537 por ciento, pero la feligresía adventista ha crecido en un 502,700 por ciento. Por lo tanto, durante nuestros primeros ochenta años, nuestra feligresía total creció de manera constante<sup>83</sup> e indica que en su mayoría de feligreses estaban comprometidos con la misión lo cual hacía que el crecimiento sea notorio.

En la Unión Peruana del Sur en el año 2017 se registra 196 436 miembros y un bautismo de 15 520 nuevos miembros, que hizo posible que la membresía pudiera tener un decrecimiento a 191 293 miembros descontando las muertes y desaparecidos. Sin embargo, es alarmante que en promedio solo 15 520 miembros están comprometidos con la

---

*organizativa orientados al cambio y altruistas*”, Intangible capital 5 no. 4 (2009), <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/6178/lopezdominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consultado el 29 de mayo, 2017).

<sup>80</sup>*Diccionario de la Real Academia Española*, s. v. “compromiso”.

<sup>81</sup>*Ibíd.*, s. v. “misión”.

<sup>82</sup>*Mission Statement of the Seventh-day Adventist Church*, Oct 15, 2018, This statement was voted by the General Conference of Seventh-day Adventists Executive Committee at the Annual Council Session in Silver Spring, Maryland on October 13, 2014. <https://www.adventist.org/en/information/official-statements/statements/article/go/-/mission-statement-of-the-seventh-day-adventist-church/>

<sup>83</sup>D. J. B. TRIM, *Adventist Church Growth and Mission Since 1863: An Historical–Statistical Analysis*, Trim: *Adventist Church Growth and Mission Since 1863: An Historical–Sta*, Andrews University, 2012 no 12 <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1209&context=jams>

misión, que representa el 7,9% de la feligresía a nivel de la unión.<sup>84</sup> Partiendo de esto se analiza desde la perspectiva bíblica y del espíritu de profecía.

## Compromiso misionero en la Biblia

### Compromiso misionero en el Antiguo Testamento

Dentro de la Biblia se encuentra la palabra בְרִית (berit) que significa “alianza, pacto, compromiso”<sup>85</sup> que reemplaza a la palabra “compromiso”. Y la palabra Berit se usa para un pacto o alianza entre pueblos, entre personas o entre Dios. De igual manera, McCarthy, deduce que el término de pacto en el Antiguo Testamento está relacionado a la práctica religiosa.<sup>86</sup> En ese sentido, Berit se refiere al compromiso que hace uno con Dios y con los hombres, es decir realizar algo con plena convicción.

La palabra “misión es paralelo a la palabra griega *apostellō*, que significa enviar. Se refiere a Dios enviando personas para anunciar su obra de juicio y redención en la tierra”.<sup>87</sup> Se considera los siguientes textos bíblicos, los cuales mencionan un compromiso misionero por parte de los hijos de Dios (1 Co 1:17; 2 Ti 2:15; Mr 16:15; Mt 28: 19-20; Rom 10: 10-17; Mt 9: 37-38).

Así el AT muestra que Dios amaba tanto a este mundo le dio el mejor regalo,<sup>88</sup> su hijo para que por medio de él lleguemos a ser salvos (Jn 3:16), por eso Jesús vino a esta tierra y murió por los hombres, entonces Dios mismo traerá las naciones a Jerusalén para que lo adoren allí junto al pueblo de su pacto”<sup>89</sup> Luego el pueblo de Israel mantuvo fue elegido para que anunciaran las buenas nuevas de la salvación al mundo. “Israel, fue elegido por causa del resto de las naciones”,<sup>90</sup> para bendición de los otros pueblos. Su misión tenía dos ámbitos: el primero, era que los padres debían enseñar las enseñanzas de Dios hacia sus hijos (Ex 12:24-27; Dt 6:4-9; Is 38:19) y el segundo era que tenían que llegar con esas enseñanzas a los otros

---

<sup>84</sup>[http://www.adventiststatistics.org/view\\_Summary.asp?FieldInstID=71397](http://www.adventiststatistics.org/view_Summary.asp?FieldInstID=71397) (consultado el 15 de abril).

<sup>85</sup>DBHE, 135.

<sup>86</sup>TWOT, 129.

<sup>87</sup>Ajith Fernando y Sri Lanka, *Mission and Evangelism*, <https://www.esv.org/resources/esv-global-study-bible/mission-and-evangelism/> (consultado el 14 de octubre de 2019).

<sup>88</sup>Robertson McQuilkin, *An Exploration of the Missionary Call*, 1 <https://www.mdat.org/files/Mission%20Issues%20-%20Exploration.pdf> (consultado el 14 de octubre de 2019).

<sup>89</sup>David J. Bosch, *Transforming Mission: Paradigm Shifts in Theology of Mission* (Maryknoll, NY: Orbis, 1991), 19.

<sup>90</sup>Christopher J. H. Wright, *Knowing the Holy Spirit through the Old Testament* (Downers Grove, IL: InterVarsity, 2006), 99-100.

pueblos. <sup>91</sup>El propósito principal de estos dos ámbitos de la misión era que el mundo llegara al conocimiento de Dios. <sup>92</sup>

En la era patriarcal se destaca a Abraham con el compromiso misionero, pues él estaba llamado a cumplir una misión (Gn 12:1), la cual era formar un pueblo y que ese pueblo sea una gran bendición para los otros pueblos (Gn 12:3). Él debía ser el padre de las naciones y ello implicaba una gran responsabilidad. <sup>93</sup> Su misión llegó a cumplirse con el pasar de los tiempos, pues esta misma misión fue pasada a su hijo Isaac (Gn 26:4), y ratificada a Jacob (Gn 28:13-15; 35:11, 12; 46:3) y también a Moisés (Ex 3:6-8; 6:2-8).<sup>94</sup>

Con los profetas prosiguió el mismo compromiso misionero. A Isaías, se le preguntó ¿A quién enviaré quién irá por nosotros? <sup>95</sup> y él responde: “Envíame a mí” (Is 6: 8). Así sucedió con Jeremías (Jer 4:14, Jer 18:11, Jr 1:5-10) y otros profetas del AT. Sin embargo, también hubieron personas que no estuvieron comprometidos con la misión por ejemplo Jonas (Jonás 4),<sup>96</sup> quien en muchas ocasiones rechazó llevar el mensaje a Nínive (Jonás 1:2, 3, 11-17) y esto le trajo muchas consecuencias en lo posterior.

En el Antiguo Testamento se puede evidenciar que varios de los hijos de Dios estuvieron comprometidos con la misión.

#### Compromiso misionero en el Nuevo Testamento

Dentro del Nuevo Testamento se menciona el compromiso con el término διαθήκη (*diatēke*) que significa “pacto entre dos o más personas (Ga 3:15) o también una relación entre Dios y el hombre”. <sup>97</sup> El término misión no se puede ver de manera directa, pero sí existe en

---

<sup>91</sup>Walter C. Kaiser, *Mission in the Old Testament: Israel as a Light to the Nations* (Grand Rapids, MI: Baker Books, 2000), 9.

<sup>92</sup>John Galdingay, *Psalms 42-89*, vol. 2 (Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2007), 299.

<sup>93</sup>Ajith Fernando y Sri Lanka, *Mission and Evangelism*, <https://www.esv.org/resources/esv-global-study-bible/mission-and-evangelism/> (consultado el 14 de octubre de 2019).

<sup>94</sup>Jirí Moskala, “Misión en el Antiguo Testamento”, en *Mensaje, Misión y Unidad de la Iglesia*, ed. Ángel Manuel Rodríguez (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2015), 67.

<sup>95</sup>Robertson McQuilkin, *An Exploration of the Missionary Call*, 1 <https://www.mdat.org/files/Mission%20Issues%20-%20Exploration.pdf> (consultado el 14 de octubre de 2019).

<sup>96</sup>Ibíd., Ajith Fernando y Sri Lanka

<sup>97</sup>B. Friberg, T. Friberg y N. F. Miller, *Analytical Lexicon of the Greek New Testament*, *Baker's Greek New Testament library* (Grand Rapids, MI: Baker Books, 2000), 109.

todo el NT, ya que se habla de la misión.<sup>98</sup> En ese sentido, se deduce que el compromiso misionero esta presente en Jesús, los apóstoles y Pablo.

En Jesús el compromiso misionero estuvo presente, por ello no hay duda, pues Stott menciona: “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”,<sup>99</sup> insistente en buscar y salvar lo que se había perdido (Lc 19:10), enfatizando “el mensaje del reino de Dios como salvación para los perdidos”.<sup>100</sup> Por todo ello, Jesús cumplió su propósito pues su misión se cumplió al morir en la cruz del calvario (Fil 2:8).

El apóstol Pablo también entendía que la misión también era importante. En una ocasión menciona: ¡Pobre de mí sino anuncio el evangelio! (1 Co 9:16). Estas palabras son palabras de lealtad y compromiso con la misión. Según Efesios 3:8 se entiende que Pablo no estaba comprometido con la misión como una obligación, sino es una gracia de Dios, es decir, un favor, bondad o privilegio.<sup>101</sup>

De modo que en el AT y el NT se puede evidenciar que la misión nunca se suspendió, sino que se desarrolló de una manera eficaz. Sin embargo, el pueblo en varias oportunidades rechazó el llamado de la misión dada a los hijos de Dios. En ese sentido, ahora el llamado a cumplir la misión es aún más urgente para el pueblo de Dios, pues se vive en los tiempos definitivos del mundo.

### **Compromiso misionero en Elena de White**

Elena G. de White escribe bastante sobre el compromiso misionero, en varias ocasiones llama al pueblo a un compromiso con llevar las buenas del evangelio. Se menciona muchas citas que hacen comprender este estudio.

En varias oportunidades Elena G. de White hace un llamado a las personas a que se comprometan con la misión, la cual debe ser cumplida por todos. Ella escribió en 1912: “Dios diseña que la luz del evangelio se extienda a cada alma sobre la tierra... Su reino no vendrá hasta que las buenas nuevas de su gracia hayan sido llevadas a toda la tierra.”<sup>102</sup> También dijo:

---

<sup>98</sup>George W. Peters, *A Biblical Theology of Missions* (Chicago, IL: Moody, 1972), 131.

<sup>99</sup>John Stott, *El cristiano contemporáneo* (Buenos Aires: Nueva Creación, 1995), 321.

<sup>100</sup>I. H. Marshall, “Lucas”, en *Nuevo diccionario bíblico*, eds. J. D. Douglas y N. Hillyer (Buenos Aires: Certeza, 1991), 829.

<sup>101</sup>χάρις: Los términos originales significan “favor” o “bondad”, especialmente si no ha sido ganada ni merecida. El término hebreo se encuentra con frecuencia en el AT en frases como: “Halle yo ahora gracia en tus ojos” (Gn 30:27; Ex 33:13). Tales expresiones se usan repetidamente como una fórmula de cortesía al dirigirse a Dios o a una persona; véase en: Siegfried Horn, ed., *Diccionario bíblico adventista del séptimo día* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1995), s.v. “jaris”, 153.

<sup>102</sup>Ellen White, “Por un testigo en todas las naciones”, *Review and Herald*, 14 de noviembre de 1912.

“La gran obra del evangelio no es cerrar con menos manifestación del poder de Dios de lo que marcó su apertura”.<sup>103</sup> Su énfasis es que todos lo hagan.

La obra de Dios en esta tierra no podrá nunca terminarse antes que los hombres y mujeres abarcados por el total de miembros de nuestra iglesia se unan a la obra y aúnen sus esfuerzos con los de los pastores y dirigentes de las iglesias.<sup>104</sup> Si cada uno fuese un misionero vivo, el mensaje para este tiempo sería proclamado prestamente en todos los países, a todo pueblo, nación y lengua. Esta es la obra que debe ser hecha antes que venga Cristo con poder y grande gloria.<sup>105</sup> Debemos cumplir la misión pues Dios quiere “Quiere que todos conozcan cuán precioso es el amor de un Salvador”.<sup>106</sup>

#### Compromiso misionero según otros autores

Bullón menciona que un llamado que hace Dios a los jóvenes es a levantarse y no a que se hagan la pregunta ¿Cuánto valgo? Sino ¿Cuánto estoy dispuesto a servir? Por ello es hora ya que se levante un Isaías y responda al llamado de Dios con “Heme aquí, envíame a mí”.<sup>107</sup> En ese sentido, debes aceptar que ahora eres de Cristo y el compromiso es el primer componente de la vida de un seguidor de Cristo. El compromiso te señala que le perteneces a Cristo, te vuelves su compañero y estas dispuesto a hacer lo que él te mande.<sup>108</sup> También una manera de amar a Cristo y reconocerlo es que debes “ir por todo el mundo y predicad el Evangelio a toda criatura” (Mr 16:15). Pues si no hacemos esto, él nos dirá “¿Por qué me llamáis Señor, Señor y no hacéis lo que yo os digo?” (Lc. 6:46).<sup>109</sup> De igual manera al aceptar ello, también debes aceptar que debes compartir el evangelio al igual el estudiar la biblia y orar.<sup>110</sup>

---

<sup>103</sup>Ellen White, *The Great Controversy* (Mountain View, CA: Pacific Press Pub. Assn., 1950), 611.

<sup>104</sup>White, *Consejos para la Iglesia* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1995), 103.

<sup>105</sup>White, *Joyas de los Testimonios* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1970), 3:71. En adelante, *JT*.

<sup>106</sup> Elena G. de White, *Testimonios T 2*. (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1986), 28.

<sup>107</sup>Alejandro Bullón Paucar, *Él nos amaba, la aventura misionera de Stahl entre los campos* (Lima: editorial Imprenta Unión), 154.

<sup>108</sup>Erich W. Baumgartner, Jon L. Dybdahl, Pat Gustin, Wagner Kuhn, Lester Merklin & Bruce C. Moyer, *Pasaporte para la misión* (Berrien Springs: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2017), 52,53.

<sup>109</sup>Willie A. Alvarenga, *La Iglesia del Nuevo Testamento*, Bedford, 2008, <https://willie75.files.wordpress.com/2011/01/la-iglesia-del-nuevo-testamento-por-willie-alvarenga.pdf>, 52 (consultado el 15 de octubre de 2019).

<sup>110</sup>Arturo Muñoz, *Un Compromiso Con Dios*, diciembre 28th, 2014 <https://www.iglesiacristianabautista.com/pastor-arturo-munoz/un-compromiso-con-dios/> (consultado el 15 de octubre del 2019).

Este compromiso no solo es teología sino es cumplir la misión, la misión que Cristo encomendó a sus hijos. Por ello, la teología y la misión son siempre presente en el proceso de salvación iniciado por Dios. Decide ya por llevar el mensaje de Cristo y con ello también estas manifestando el carácter de Cristo.<sup>111</sup> Ante ello, Tom Sine escribe en *The Mustard Seed Conspiracy*, “Dios ha elegido cambiar el mundo a través de lo humilde, lo modesto y lo imperceptible”<sup>112</sup> Esto implica que debemos hacer lo mismo que hizo él que es buscar y salvar a los perdidos (Lc 19:10). Este llamado es general y singular aunque en muchas ocasiones habra egoísmo y pereza debemos aceptar el desafío al cual fuimos llamados a pesar de las circunstancias.<sup>113</sup> Según Malcolm McDow menciona que “uno de los principios cruciales y primarios del avivamiento es que nunca comienza con las masas. Siempre comienza con uno o unos pocos creyentes que están encendidos por El espíritu santo; solo entonces se extiende a las masas.”<sup>114</sup>

En conclusión recuerda que un compromiso no solo es decir sino hacer. En el momento que hagas un compromiso centrate en lo externo y lo interno. Es decir, tu compromiso tiene que ser veraz y cuando veas que es complicado realizarlo recuerda las palabras de Jefe: “...he dado mi palabra al Señor y no podre retractarme” (Jue 11:35). ¡Eso es compromiso...<sup>115</sup>

### Compromiso misionero en campañas evangelísticas

Las campañas evangelísticas son un medio de predicar el evangelio. Según el

---

<sup>111</sup>Wagner Kuhn, *Adventist Theological-Missiology: Contextualization in Mission and Ministry, Seventh-day Adventist Theological Seminary*, Andrews University, Journal of the Adventist Theological Society, 27/1-2 (2016): 176.

<sup>112</sup>Paul Borthwick, *8 Ways to Know God's Will And 3 things to do about it*, January 05, 2012, <https://urbana.org/blog/8-ways-know-god%E2%80%99s-will> (consultado el 16 de octubre de 2019).

<sup>113</sup>Matt Merker, *El pastor y el evangelismo: Encontrando una audiencia*, 16 de febrero del 2019, <http://es.9marks.org/articulo/el-pastor-y-el-evangelismo-encontrando-una-audiencia/> (consultado el 16 de octubre de 2019).

<sup>114</sup>*A Campaign for Revival, Renewal, and Evangelism, Practical Suggestions for Planning, Sowing, and Reaping a Revival in Your Church*, 7 [https://swbts.edu/sites/default/files/images/content/docs/Revival\\_Planbook\\_Comp.pdf](https://swbts.edu/sites/default/files/images/content/docs/Revival_Planbook_Comp.pdf) (consultado el 16 de octubre de 2019).

<sup>115</sup>Carlos Vargas Valdez, *¿Cómo tener un compromiso verdadero según la Biblia?* <https://www.devocionalescristianos.org/2014/05/como-tener-un-compromiso-verdadero-segun-la-biblia.html> (consultado el 16 de octubre de 2019).

diccionario<sup>116</sup> y Johnson Olawale <sup>117</sup>se define el “evangelismo” como el medio para llegar con el evangelio de Cristo hacia otras personas y que sepan del amor de Dios. Éste termino deriva del griego euangelizō , que significa “anunciar buenas noticias”. El verbo y la forma nominal de esta palabra aparecen 125 veces en el Nuevo Testamento. Y otra palabra para evangelismo, kērussō que significa “proclamar” o “predicar”, aparece 59 veces. Ambos dan énfasis en la proclamación verbal de las buenas nuevas.<sup>118</sup>

El evangelismo incluye dar una advertencia a las personas de su condición de pecado y las consecuencias de ello (Jn 16:8; Hch 24:25; Ap 20:11-15). Y se explica el remedio para ello, que es el evangelio de Cristo ( Hch 8:29-35 ; Ro 3:21-26; 2 Co 5:21 ). Y todo ello le lleva a un arrepentimiento y creer en el evangelio por fe ( Mr 1:15; Lc 13:1-5; Hch 17:29-31 ; Ro 1:17; 10: 9-13 ).<sup>119</sup>

### Compromiso misionero en dar estudios bíblicos

El estudio bíblico es un medio para llegar a las personas con el mensaje de la palabra de Dios. Su base bíblica se encuentra en Hechos 5:42 donde menciona que “todos los días, en el templo y por las casas, no cesaban de enseñar y predicar a Jesucristo”. Esto implica que los discípulos no solo predicaban en las iglesias sino también lo hacían de una manera personal.

Los estudios bíblicos examinan las escrituras y todo lo que concierne con el estudio del texto.<sup>120</sup> Deriva de las palabras “enseñar o instruir” que provienen del hebreo ירה (*yarah*) que significa “dar instrucciones o enseñar , enseñar en preceptos.”<sup>121</sup> De igual manera el verbo para “enseñar” en griego es διδάσκω (*didásko*) que significa “instruir” básicamente sobre la escritura. <sup>122</sup> Por ello, los estudios bíblicos siempre comienzan con el texto bíblico a diferencia de la teología sistemática que comienza con un concepto de Dios y lo que Dios hace en el mundo. La mayor cantidad de personas que dan un estudio bíblico son personas que quieren

---

<sup>116</sup>Evangelism, <https://www.dictionary.com/browse/evangelism> (consultado el 16 de octubre de 2019).

<sup>117</sup>Johnson Olawale, *Who is an evangelist according to the Bible?* <https://www.legit.ng/1124734-who-evangelist-according-bible.html> (consultado el 16 de octubre de 2019).

<sup>118</sup>Ajith Fernando y Sri Lanka, *Mission and Evangelism*, <https://www.esv.org/resources/esv-global-study-bible/mission-and-evangelism/> (consultado el 12 de octubre de 2019).

<sup>119</sup>Tony Miano, *What is Evangelism?*, <https://carm.org/what-is-evangelism> (consultado el 16 de octubre del 2019).

<sup>120</sup>BIB-LICAL STUD-IES, Faculty of theology, University of Helsinki, <https://www.helsinki.fi/en/faculty-of-theology/research/disciplines/biblical-studies> (consultado el 18 de octubre de 2019).

<sup>121</sup>DBHE, 336.

<sup>122</sup>Donald Turner, *Principios de educación cristiana* (Grand Rapids, MI: Portavoz, 2004), 17.

enseñar una enseñanza de la Biblia. Tiene un doble proposito: salvación y equipamiento, es decir hacer que la otra persona crea en algo y que lo haga, la teología y la ética.<sup>123</sup>

Considerando los asuntos mencionados se entiende que los estudios bíblicos son un medio eficaz para llegar con el mensaje de Dios hacia otras personas. Esta obra debería ser realizada de manera continua para que ya se vea el regreso del Señor Jesús.

### Método

La presente investigación es descriptiva, correlacional. La investigación es descriptiva pues según Sampieri se “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.<sup>124</sup> El estudio es correlacional pues “tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables”.<sup>125</sup> El diseño de la investigación es no experimental “porque tiene que ver con observar los fenómenos tal como se dan en su contexto, para posteriormente analizarlos”.<sup>126</sup> Es de corte transversal pues el estudio “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”<sup>127</sup> que es el año 2019.

La población está conformada por 300 miembros de iglesia y la muestra por 108 dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la región 2 de la Misión Peruana Central Sur. Cuando se recogieron y procesaron los datos, se encontró precisamente que fueron 108 los dirigentes que contestaron plenamente dicha encuesta, por lo que estos constituyen la muestra de esta investigación.

El instrumento que se usó para la recolección de datos, fue una encuesta de tres partes: La primera parte para conocer los datos sociodemográficos de la muestra de estudio; la segunda parte con preguntas sobre el estilo de liderazgo transformacional en sus cuatro dimensiones; la tercera parte con preguntas sobre el compromiso misionero de la población de estudio. Para su confiabilidad el instrumento, aplicado a un grupo piloto de 32 personas en Villa el Salvador, Sector 2 y Velazco, con características similares a la muestra del estudio, y una vez aplicada sus resultados fueron validados por expertos en el área, para luego ser sometido al análisis de confiabilidad de alfa de Crombach, presentando un índice de confiabilidad de 0,911 mostrando así la consistencia del instrumento.

De igual modo, cuando se obtuvieron los datos cuantitativos sobre las variables del estudio se procedió a su análisis estadístico mediante el programa estadístico SPSS, versión 22.

---

<sup>123</sup>Ted Johnston, *Theology and Biblical Studies - What's the Difference?*, January 01, 2014, <http://thesurprisinggodblog.gci.org/2014/01/theology-and-biblical-studies-whats.html> (consultado el 18 de octubre de 2019).

<sup>124</sup>Roberto Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación* (Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, 1999), 80.

<sup>125</sup>Manuel E. Cortés Cortés y Miriam Iglesias León, *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* (México: Universidad Autónoma del Carmen, 2004), 21.

<sup>126</sup>Ibíd. 149.

<sup>127</sup>Ibíd. 151.

Estos datos sirvieron para identificar la realidad de los niveles de liderazgo transformacional en cada una de sus dimensiones, así como del compromiso misionero de la Misión Peruana Central Sur.

A continuación, se exponen las principales características de la población estudiada.

La tabla 1 describe las principales características sociodemográficas y cualitativas de la población estudiada; se trata de una población mayoritaria de adultos (42%), de estado civil casado (50,9%), no nacidos en hogar adventista (73,1%), siendo mayormente la etapa de juventud en la que se convirtieron a la iglesia (72,2%), y sobre el medio por el que se unieron a la iglesia, el 32,4% manifestó que fue mediante las campañas evangelísticas, finalmente el 100% de dirigentes tienen cargo en la iglesia.

Tabla 1: *características sociodemográficas.*

VARIABLES	Categorías	n	Media %
1. Edad	adolescencia	1	9%
	Juventud	40	37.0%
	Adultez	46	42.0%
	Adulto mayor	21	19,4%
2. Estado Civil	Soltero	46	42,6%
	casado	55	50,9%
	divorciado	4	3,7%
	viudo	3	2,8%
3. Nacido en hogar adventista	si	29	26,9%
	no	79	73,1%
4. Medio como llegó a la iglesia	Campañas evangelismo	35	32,4%
	Estudios bíblicos	25	23,1%
	Radio y/o tv	1	0,9%
	Otros	47	43,5%
5. Cargo en la iglesia	si	108	100.0%
	no	0	0,00%

## Resultados

La tabla 2 describe la relación de los niveles de liderazgo transformacional y compromiso misionero. El 46,3% manifiestan tener un nivel *alto* de liderazgo transformacional y solamente un 2,8% tienen un nivel bajo. Por otro lado, el 13% de encuestados mencionan que tienen un nivel muy alto en el compromiso misionero y solamente un 9,3% tienen un muy bajo nivel. Por lo tanto, Los datos describen una relación directamente proporcional entre las dos variables. Lo cual significa que a mayor % de liderazgo transformacional de por parte de los dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la región 2 de la Misión Peruana Central Sur, habrá mayor % de compromiso misionero de los miembros de iglesia, favoreciendo significativamente el involucramiento en las actividades misioneras mediante diversas estrategias.

Tabla 2: *Relación entre niveles de liderazgo transformacional (LT) y el compromiso misionero*

<b>compromiso misionero</b>							
<b>Liderazgo transformacional</b>		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	Total
Bajo	N	1( <b>33,3%</b> )	1( <b>33,3%</b> )	1( <b>33,3%</b> )	0	0	3( <b>100%</b> )
	%	10.0%	3.3%	3.0%	0.0%	0.0%	2.8%
Medio	N	6( <b>10,9%</b> )	21( <b>38,2%</b> )	19( <b>34,5%</b> )	9( <b>16,4%</b> )	0	55( <b>100%</b> )
	%	60.0%	70.0%	57.6%	42.9%	0.0%	50.9%
Alto	N	3( <b>6%</b> )	8( <b>16%</b> )	13( <b>26%</b> )	12( <b>24%</b> )	14( <b>28%</b> )	50( <b>100%</b> )
	%	30.0%	26.7%	39.4%	57.1%	100.0%	46.3%
Total	N	10( <b>9,3%</b> )	30( <b>27,8</b> )	33( <b>30,6</b> )	21( <b>19,4</b> )	14( <b>13%</b> )	108( <b>100%</b> )
	%	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

En la tabla 3 se observa la relación entre influencia idealizada y compromiso misionero. El 47,2% manifiestan que tienen un nivel *alto* de influencia idealizada y solamente un 1,9% tienen un nivel bajo. Por otro lado, el 13% de encuestados mencionan que tienen un nivel muy alto en el compromiso misionero y solamente un 9,3% tienen un muy bajo nivel. Por lo tanto, Los datos describen una relación directamente proporcional entre las dos variables. Lo cual significa que a mayor % de liderazgo transformacional en su dimensión de influencia idealizada por parte de los dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la región 2 de la Misión Peruana Central Sur, habrá mayor % de compromiso misionero de los miembros de iglesia, influyendo significativamente en el involucramiento de estos en las actividades misioneras planificadas.

*Tabla 3: Relación entre niveles de LT influencia idealizada y compromiso misionero.*

<b>compromiso misionero</b>							
<b>Influencia idealizada</b>		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	Total
Bajo	N	0	2 (100%)	0	0	0	2( <b>100%</b> )
	%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%
Medio	N	8( <b>14,5%</b> )	20( <b>36,4%</b> )	18( <b>32,7%</b> )	9( <b>16,4%</b> )	0	55( <b>100%</b> )
	%	80.0%	66.7%	54.5%	42.9%	0.0%	50.9%
Alto	N	2( <b>3,9%</b> )	8( <b>15,7%</b> )	15( <b>29,4%</b> )	12( <b>23,5%</b> )	14( <b>27,5%</b> )	51 ( <b>100%</b> )
	%	20.0%	26.7%	45.5%	57.1%	100.0%	47.2%
Total	N	10( <b>9,3%</b> )	30( <b>27,8</b> )	33( <b>30,6</b> )	21( <b>19,4</b> )	14( <b>13%</b> )	108( <b>100%</b> )
	%	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

En la tabla 4 se observa la relación de compromiso misionero y motivación inspiracional. El 50,9% manifiestan que tienen un nivel *alto* de motivación inspiracional y solamente un 2,8% tienen un nivel bajo. Por otro lado, el 13% de encuestados mencionan que tienen un nivel muy alto en el compromiso misionero y solamente un 9,3% tienen un muy bajo nivel. Por lo tanto, Los datos describen una relación directamente proporcional entre las dos variables. Lo cual significa que a mayor % de liderazgo transformacional en su dimensión de motivación inspiracional por parte de los dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la región 2 de la Misión Peruana Central Sur, habrá un compromiso misionero más decidido de

los miembros de iglesia, influyendo significativamente en el involucramiento de estos en las actividades misioneras planificadas para el crecimiento cuantitativo y cualitativo de dicha iglesia.

Tabla 4: Relación entre niveles de LT motivación inspiracional y compromiso misionero.

		<b>compromiso misionero</b>					
<b>Motivación inspiracional</b>		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	Total
Bajo	N	1( <b>33,3%</b> )	2( <b>66,7%</b> )	0	0	0	3( <b>100%</b> )
	%	10.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%
Medio	N	6( <b>12%</b> )	20( <b>40%</b> )	14( <b>28%</b> )	9( <b>18%</b> )	1( <b>2%</b> )	50( <b>100%</b> )
	%	60.0%	66.7%	42.4%	42.9%	7.1%	46.3%
Alto	N	3( <b>5,5%</b> )	8( <b>14,5%</b> )	19( <b>34,5%</b> )	12( <b>21,8%</b> )	13( <b>23,6%</b> )	55( <b>100%</b> )
	%	30.0%	26.7%	57.6%	57.1%	92.9%	50.9%
Total	N	10( <b>9,3%</b> )	30( <b>27,8%</b> )	33( <b>30,6%</b> )	21( <b>19,4%</b> )	14( <b>13%</b> )	108( <b>100%</b> )
	%	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

En la tabla 5 se observa la relación de compromiso misionero y estimulación intelectual. El 73,1% manifiesta que tienen un nivel *alto* de estimulación intelectual y solamente un 0,9% tienen un nivel bajo. Por otro lado, el 13% de encuestados mencionan que tienen un nivel muy alto en el compromiso misionero y solamente un 9,3% tienen un muy bajo nivel. Por lo tanto, los datos describen una relación directamente proporcional entre las dos variables. Lo cual significa que a mayor % de liderazgo transformacional en su dimensión de estimulación intelectual por parte de los dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la región 2 de la Misión Peruana Central Sur, y de ese modo habrá un mayor % de compromiso misionero de los miembros de iglesia, influyendo significativamente no solo en su desarrollo personal sino en el involucramiento de estos en las actividades misioneras de evangelización.

Tabla 5: Relación entre niveles de LT estimulación intelectual y compromiso misionero.

		<b>compromiso misionero</b>					
<b>Estimulación intelectual</b>		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	Total
Bajo	N	0	1( <b>100%</b> )	0	0	0	1( <b>100%</b> )
	%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
Medio	N	6( <b>21,4%</b> )	10( <b>35,7%</b> )	9( <b>32,1%</b> )	3( <b>10,7%</b> )	0	28( <b>100%</b> )
	%	60.0%	33.3%	27.3%	14.3%	0.0%	25.9%
Alto	N	4( <b>5,1%</b> )	19( <b>24,1%</b> )	24( <b>30,4%</b> )	18( <b>22,8%</b> )	14( <b>17,7%</b> )	79( <b>100%</b> )
	%	40.0%	63.3%	72.7%	85.7%	100.0%	73.1%
Total	N	10( <b>9,3%</b> )	30( <b>27,8%</b> )	33( <b>30,6%</b> )	21( <b>19,4%</b> )	14( <b>13%</b> )	108( <b>100%</b> )
	%	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

En la tabla 6 se observa la relación de compromiso misionero y la consideración individualizada. El 38% manifiesta que tienen un nivel *alto* de consideración individualizada, mientras que un 11% tienen un nivel bajo. Por otro lado, el 13% de encuestados mencionan que tienen un nivel muy alto en el compromiso misionero y solamente un 9,3% tienen un muy bajo

nivel. Por lo tanto, Los datos describen una relación directamente proporcional entre las dos variables.

Tabla 6: Relación entre niveles de LT consideración individualizada y compromiso misionero.

Consideración individualizada		compromiso misionero					Total
		Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto	
Bajo	N	3(25%)	7(58,3%)	1(8,3%)	1(8,3%)	0	12(100%)
	%	30.0%	23.3%	3.0%	4.8%	0.0%	11.1%
Medio	N	6(10,9%)	15(27,3)	23(41,8%)	9(16,4)	2(3,6%)	55(100%)
	%	60.0%	50.0%	69.7%	42.9%	14.3%	50.9%
Alto	N	1(2,4%)	8(19,5%)	9(22%)	11(26,8)	12(23,9%)	41(100%)
	%	10.0%	26.7%	27.3%	52.4%	85.7%	38.0%
Total	N	10(9,3%)	30(27,8%)	33(30,6%)	21(19,4%)	14(13%)	108(100%)
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso misionero en dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso misionero en dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

#### Regla de decisión:

Si p-valor > 0,05, No rechazar Ho

Si p-valor < 0,05, Rechazar Ho

#### Estadístico de prueba

En la tabla 7 se muestra los resultados del análisis de correlación entre los niveles de liderazgo transformacional y niveles de compromiso misionero. El coeficiente Tau b = 0,419” indica una correlación entre las variables. Asimismo, el p-valor = 0.000 > 0,05 (nivel de significancia) lo cual indica que la correlación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, si existe suficiente evidencia estadística para afirmar la relación entre los niveles de liderazgo transformacional y los niveles de compromiso misionero.

Tabla 7: relación entre los niveles de liderazgo transformacional y compromiso misionero.

		Liderazgo transformacional	compromiso misionero
Tau_b de Kendall	Liderazgo transformacional	1.000	,419**
	Coefficiente de correlación		0.000
	Sig. (bilateral)		
	N	108	108

<b>compromiso misionero</b>	Coefficiente de correlación	,419**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	108	108

### Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre compromiso misionero y la influencia idealizada en dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

H1: Existe relación entre compromiso misionero y la influencia idealizada en dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

### Regla de decisión:

Si p-valor > 0,05, No rechazar Ho

Si p-valor < 0,05, Rechazar Ho

### Estadístico de prueba

La tabla 8 describe los resultados del análisis de correlación entre los niveles de compromiso misionero y niveles de influencia idealizada. El coeficiente Tau b = 0,371” indica una correlación entre las variables. Asimismo, el p-valor = 0.000 > 0,05 (nivel de significancia) lo cual indica que la correlación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, si existe suficiente evidencia estadística para afirmar la relación entre los niveles de compromiso misionero y los niveles de influencia idealizada.

*Tabla 8: Relación entre niveles de compromiso misionero y LT, influencia idealizada.*

		<b>compromiso misionero</b>	<b>influencia idealizada</b>
Tau_b de Kendall	<b>compromiso misionero</b>	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,371**
		N	0.000
		108	108
	<b>influencia idealizada</b>	Coefficiente de correlación	,371**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.000
		108	108

### Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el compromiso misionero y la motivación inspiracional del líder en dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

H1: Existe relación entre el compromiso misionero y la inspiración que del líder en dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

### Regla de decisión:

Si p-valor > 0,05, No rechazar Ho

Si p-valor < 0,05, Rechazar Ho

### Estadístico de prueba

La tabla 9 describe los resultados del análisis de correlación entre los niveles de compromiso misionero y la motivación inspiracional. El coeficiente Tau b = 0,371” indica una correlación entre las variables. Asimismo, el p-valor = 0.000 > 0,05 (nivel de significancia) lo cual indica que la correlación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, si existe suficiente evidencia estadística para afirmar la relación entre los niveles de compromiso misionero y los niveles de motivación inspiracional.

Tabla 9: Relación entre los niveles de compromiso misionero y LT, motivación inspiracional.

			<b>compromiso misionero</b>	<b>Motivación inspiracional</b>
Tau_b de Kendall	<b>compromiso misionero</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,371**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	<b>Motivación inspiracional</b>	Coefficiente de correlación	,371**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el compromiso misionero y la estimulación intelectual del líder en los dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

H1: Existe relación entre el compromiso misionero y la estimulación intelectual del líder en los dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

### Regla de decisión:

Si p-valor > 0,05, No rechazar Ho

Si p-valor < 0,05, Rechazar Ho

### Estadístico de prueba

La tabla 10 describe los resultados del análisis de correlación entre los niveles de compromiso misionero y la estimulación intelectual del líder. El coeficiente Tau b = 0,344” indica una correlación entre las variables. Asimismo, el p-valor = 0.000 > 0,05 (nivel de significancia) lo cual indica que la correlación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, si existe suficiente evidencia estadística para afirmar la relación entre los niveles de compromiso misionero y los niveles de estimulación intelectual del líder.

Tabla 10: relación entre los niveles de compromiso misionero y estimulación intelectual del líder.

			<b>compromiso misionero</b>	<b>Estimulación intelectual</b>
Tau_b de Kendall	<b>compromiso misionero</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,344**

	Sig. (bilateral)		0.000
	N	108	108
<b>Estimulación intelectual</b>	Coefficiente de correlación	,344**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	108	108

#### Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre compromiso misionero y la consideración individualizada del líder en dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

H1: Existe relación entre el compromiso misionero y la consideración individualizada del líder en dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019.

#### Regla de decisión:

Si p-valor > 0,05, No rechazar Ho

Si p-valor < 0,05, Rechazar Ho

#### Estadístico de prueba

La tabla 11 describe los resultados del análisis de correlación entre los niveles de compromiso misionero y la consideración individualizada del líder. El coeficiente Tau b = 0,408\*\* indica una correlación entre las variables. Asimismo, el p-valor = 0.000 > 0,05 (nivel de significancia) lo cual indica que la correlación es significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, si existe suficiente evidencia estadística para afirmar la relación entre los niveles de compromiso misionero y los niveles de consideración individualizada del líder.

Tabla 11: Relación entre niveles de compromiso misionero y LT, consideración individualizada.

			<b>compromiso misionero</b>	<b>Consideración individualizada</b>
Tau_b de Kendall	<b>compromiso misionero</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,408**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	<b>Consideración individualizada</b>	Coefficiente de correlación	,408**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

En la tabla 2, se puede apreciar que en su mayoría los feligreses se distinguen por un nivel de discipulado medio (73.8%), y el 8.8% un nivel bajo; solo el 17.5% de feligreses

presentan un nivel alto de discipulado. Por otro lado, el 55.0% de feligreses tienen un nivel alto de permanencia, el 41.2% un nivel medio, y al final, solo el 3.8% presentan un nivel bajo de permanencia. Lo cual significa que a mayor % de acciones de discipulado por el liderazgo transformacional de los líderes de la iglesia de, habrá mayor permanencia entre los miembros de iglesia, favoreciendo significativamente el involucramiento en las actividades misioneras en diversas estrategias.

## **Discusión**

El propósito general de esta investigación fue identificar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso misionero en los dirigentes de iglesia de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019. De modo que se estudió la variable liderazgo transformacional mediante sus dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizada y estimulación intelectual, y por otro lado la variable compromiso misionero en sus dimensiones de participación en las campañas evangelísticas y los estudios bíblicos.

El estudio concluye que existe relación directa y significativa entre la práctica del liderazgo transformacional y el compromiso misionero, medido con la prueba estadística del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall es 0.000 (véase la tabla 7). Así, la alta y significativa correlación de las variables de estudio significa que a mayor práctica de liderazgo transformacional existe un mayor compromiso misionero por parte de los dirigentes de iglesia de la Región 2 de la Misión Peruana Central Sur.

El estudio se realizó en una población y muestra conformada por miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo día, mayormente jóvenes y adultos (véase la tabla 1), lo que indica que la mayor cantidad de dirigentes son adultos. Dichos miembros manifestaron en su mayoría que llegaron a la iglesia por medio de estudios bíblicos, programas evangelísticos de tv o radio. Los resultados del estudio en las dimensiones de liderazgo transformacional los cuales también muestran una correlación directa y significativa con el compromiso misionero en sus dos dimensiones como se ve en las tablas (véase las tablas 3,4,5,6). En ese sentido, es preciso percibir que el ejercicio del liderazgo transformacional en sus características de influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizadora y estimulación intelectual deben ser valorados convenientemente en el planeamiento de las actividades misioneras de la iglesia.

Esto precisamente es notorio en otros estudios que hacen uso de las mismas variables. Así por ejemplo la investigación de Rubén Jaimes titulada “Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la iglesia en Lima, año 2016”, que uso un instrumento de para el estudio del liderazgo transformacional que abarca las cuatro dimensiones (influencia idealizada, motivación inspiracional, consideración individualizadora y estimulación intelectual) concluye mencionando la existencia de una relación significativa entre los niveles de liderazgo transformacional y crecimiento cuantitativo en diezmos en los distritos pastorales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, así aunque el estudio se aplicó a pastores sus conclusiones coinciden con el presente estudio. Dicho estudio también se hizo en Lima y con población y muestra conformado por miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

De igual modo, Leroy Chanducas en su investigación “Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista

Nor Oriental, 2014” también concluye que existe una relación positiva fuerte entre el liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental. Su población no es similar al presente estudio, pues ellos eran docentes. Sin embargo, su metodología es igual al presente estudio de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, pero sobre todo es preciso señalar que sus conclusiones muestran las mismas significancias de correlación de las variables.

Otra investigación en el sector educativo es la de Rocío del Pilar Terán que en su investigación “estilos de liderazgo y gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la Red Educativa San Pablo, UGEL San Pablo: Cajamarca, 2016”, también concluye que existe relación entre la variable predictora estilos de liderazgo y la variable criterio gestión educativa es  $R= 0.723$ ; indicando una correlación por superior a la media. En conclusión, los estilos de liderazgo explican la gestión educativa. Estos estudios se han hecho uso de instrumentos de liderazgo, y su resultado ha sido similares a esta investigación.

Luego José Gil en otra investigación, titulada “Relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión en los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca” también concluye que existe una relación lineal positiva y significativa en grado mediano entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas en la Asociación Olmeca. Quizá su población haya sido de jóvenes, pero su conclusión nos indica que si existe relación pues se habla del liderazgo pastoral. A la vez es interesante notar que en su marco teórico se habla del liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo. A pesar de que el instrumento que se aplicó en México no es el mismo que se hizo para este estudio, el resultado ha sido el mismo, también parece indicar que el lugar no es inconveniente para que el resultado sea el mismo.

Además, otra investigación en el área empresarial es la de José Ayoub en su investigación “estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”. Su conclusión ha sido que los tres estilos de liderazgo propuestos se encuentran presentes en la administración pública federal centralizada de México resaltando al estilo transformacional como el más frecuente. Quizá la población es dirigentes públicos pero la conclusión habla de la misma correlación de variables de estudio. De igual manera, aunque se hizo con otro instrumento al de este estudio, aun así, los resultados son similares.

Así mismo, existen investigaciones que hacen uso de la variable compromiso misionero en diferentes poblaciones de estudio, las cuales confirman los resultados hallados en este estudio. Así Jonathan Pacheco estudió, la “relación entre comunión personal y compromiso misionero en los miembros de la IASD del distrito misionero de Huaral año 2017”, concluyendo que existe una relación positiva y significativa de las variables comunión personal y compromiso misionero entre los miembros del distrito misionero de Huaral, lo que significa que, a mayor comunión personal existe mayor compromiso misionero. Su estudio uso un instrumento con sus dimensiones (participación en campañas evangelísticas y estudios bíblicos) que se adaptó para luego validarlo. Así, a pesar de que era un estudio de tipo exploratorio tuvo el mismo resultado. La población estudiada eran miembros y dirigentes de iglesia al igual que el presente estudio, la diferencia fue el lugar y una dimensión más pequeña pues solo era un distrito, pero a pesar de ello el resultado ha sido el mismo, esto indica que el instrumento de este estudio aplicado en otros ámbitos de estudio, pueden arrojar los mismos resultados.

Luego, una investigación similar hecha por David Mamani como “factores personales,

relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, año 2015”, también 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. Aunque la población y muestra del estudio difieren un poco, los resultados de ambos estudios son similares.

De igual modo, Cristian Huamán también en su investigación “implementación de un sistema de seguimiento móvil y su efecto en el desarrollo espiritual y el compromiso misionero de los miembros jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de “Tablada de Lurín”, Lima 2016” que se aplicó también en miembros de iglesia jóvenes, concluyó que el sistema de seguimiento móvil afecta el compromiso misionero de los miembros jóvenes de iglesia de Tablada de Lurín del distrito misionero de Tablada de Lurín – Lima, esto en el periodo de marzo a abril del 2016. A pesar de ser un estudio exploratorio de diseño cuasiexperimental y longitudinal, su conclusión ha sido el mismo al presente estudio.

El estudio de Joe Saavedra, “autoconcepto y compromiso cristiano en jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2010”, cuya población eran también jóvenes concluyó que existe una relación positiva entre el nivel de auto concepto y el compromiso cristiano en los jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, año 2010. En ambas investigaciones, aunque con un amuestra de grupo etario diferente de solo jóvenes miembros de iglesia, obtuvo resultados similares a este estudio.

Una investigación que si trabajó con dirigentes de iglesia es la de Héctor Roncal en su investigación “relación de la práctica religiosa y el compromiso misionero en maestros de escuela sabática de la región uno de la Asociación Peruana Central Este, Lima, 2018”. Los maestros de escuela sabática que lideran clases o grupos pequeños de miembros también obtuvieron resultados en ese sentido de que existe una relación fuerte y directa entre la práctica religiosa y el compromiso misionero, es decir si las prácticas religiosas mejoran también mejorara el compromiso misionero o viceversa. Un dato para destacar es que la muestra de su estudio ha sido muy similar al del presente estudio 109 y 108 dirigentes de iglesia.

En consecuencia y por el consenso de otros estudios similares, es preciso confirmar que los resultados de este estudio son válidos y muestran que a mayor % de practica de liderazgo transformacional por parte de los dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la región 2 de la Misión Peruana Central Sur durante el ejercicio de su liderazgo eclesiástico, favorecerá significativamente un mayor % de compromiso misionero de los dirigentes y miembros de iglesia, produciendo un mayor compromiso e involucramiento de estos en las actividades misioneras de la iglesia acorde con sus diferentes planes y estrategias.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

1. Los hallazgos han mostrado una relación directamente proporcional entre la práctica de liderazgo transformacional en general y el compromiso misionero por parte de los dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la región 2 de la Misión Peruana Central Sur, lo que permite concluir que a mayor práctica del liderazgo transformacional en todas sus dimensiones, habrá mayor compromiso en estos feligreses en las labores misioneras,

favoreciendo significativamente la tarea evangelizadora de diversa índole.

2. Por otro lado, se concluye que los líderes que fueron la muestra del estudio al practicar altos niveles de liderazgo transformacional como influencia idealizada, permiten un elevado nivel de compromiso misionero, que se hace realidad en la decidida participación e involucramiento de estos en las actividades misioneras planificadas.

3. De igual modo, se puede concluir que el hallazgo sobre el alto nivel de práctica de liderazgo transformacional como motivación inspiracional, permite que los dirigentes de dicha iglesia muestren un mayor y más decidido compromiso y participación las actividades misioneras planificadas, logrando así el crecimiento cuantitativo y cualitativo de dicha iglesia.

4. Asimismo, cabe concluir que los líderes estudiados que mostraron alto nivel de práctica de liderazgo transformacional como motivación inspiracional, permiten precisamente la motivación y la inspiración de los cuadros misioneros de la iglesia, quienes participan y se involucran eficazmente en las actividades misioneras de la iglesia.

5. También se debe concluir que la práctica del liderazgo transformacional por parte de los líderes, mediante el incentivo de la lectura, la instrucción y capacitación constante de los seguidores buscando estimular el desarrollo integral de los seguidores los miembros de iglesia, permitirá su crecimiento personal y el desarrollo sus competencias para un desempeño óptimo en la vida diaria y su mejor desempeño en las labores misioneras.

6. El estudio además ha mostrado que existe relación significativa entre los niveles de práctica de liderazgo transformacional en todas sus dimensiones con los niveles de compromiso misionero entre la población estudiada.

### Recomendaciones

1. El estudio permite recomendar que se deban hacer estudios semejantes en otras poblaciones, a fin de observar el comportamiento de las variables en sus dimensiones y niveles hallados en este caso particular.

2. De igual modo, basado en los resultados del presente estudio, es preciso se recomienda intensificar los programas de entrenamiento de líderes transformacionales entre los dirigentes de la iglesia.

3. Asimismo, es necesario planificar y realizar mayores reuniones de entrenamiento misionero tomando en cuenta las dimensiones del liderazgo transformacional entre los miembros y dirigentes de la iglesia en general.

4. Por otro lado, es preciso estudiar el comportamiento de los líderes con otras variables como el liderazgo de servicio o el liderazgo espiritual

5. En tal sentido, también es necesario recomendar, que como es de conocimiento general los “líderes se hacen”, por lo tanto, es necesario gastar tiempo y dinero en escoger y entrenar líderes transformacionales para dirigir la iglesia.