

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Teología



Escuela de líderes y su impacto en el compromiso misionero de líderes adventistas en Chiclayo, Perú, 2019

Tesis Para optar el grado académico de Maestro en Misionología

Por:

Joel Billy Acuña Correa

Asesor

Dr. Juan Marcelo Zanga Céspedes

Lima, abril del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE TESIS

Yo Juan Marcelo Zanga Céspedes, de la Facultad de Teología, Unidad de Pos-Grado de Teología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESCUELA DE LÍDERES Y SU IMPACTO EN EL COMPROMISO MISIONERO DE LÍDERES ADVENTISTAS EN CHICLAYO, PERÚ, 2019”** constituye la memoria que presentó el alumno Joel Billy Acuña Correa para obtener el grado académico de Maestro en Misionología, 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 02 días del mes de Mayo del 2023.



Dr. Juan Marcelo Zanga Céspedes
ASESOR

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 20 día(s) del mes de Abril del 2023 siendo las 15:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del jurado: Mg. Michael Christian Orellana Mendez, el Secretario: Dr. Alvaro Fernando Rodríguez Luque y los demás miembros: Dr. Jorge Luis Reyes Aguilar; Mtro. Salomon Bustamante Estela; y el asesor Dr. Juan Marcelo Zanga Céspedes con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: **“Escuela de Líderes y su impacto en el compromiso misionero de líderes adventistas en Chiclayo, Perú 2019”** del(los)/la(las) : JOEL BILLY ACUÑA CORREA conducente a la obtención del título profesional de Maestro en Misionología.

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): JOEL BILLY ACUÑA CORREA

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

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.

MODALIDAD VIRTUAL O SINCRÓNICA

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

RESUMEN DE TESIS

Universidad Peruana Unión

Unidad de Posgrado de Teología

Maestría en Misionología

Título: ESCUELA DE LÍDERES Y SU IMPACTO EN EL COMPROMISO
MISIONERO DE LOS LÍDERES ADVENTISTAS, CHICLAYO, PERÚ, 2019

Nombre del investigador: Joel Billy Acuña Correa

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

Fecha de terminación: Abril 2023

Problema

¿Cuál es el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el compromiso misionero de los líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019?

Objetivo

Determinar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el compromiso misionero de los líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019.

Metodología

La investigación es de tipo exploratorio, descriptivo y explicativo, con diseño preexperimental y de corte transversal ex post facto en 30 líderes de diferentes iglesias adventistas de la ciudad de Chiclayo, Perú, 2019.

Conclusión

Habiendo evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal, se concluye que la aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente en el nivel de compromiso misionero de los líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019. Esto se demuestra porque existe evidencia estadística de diferencia significativa de medias, en la cual la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$, lo cual es $< \alpha (.05)$, lo que indica que la relación de las variables es significativa.

ABSTRACT

Union Peruvian University

Graduate School of Theology

Master of Missiology

Title: SCHOOL OF LEADERS AND ITS IMPACT ON THE MISSIONARY
ENGAGEMENT OF ADVENTIST LEADERS, CHICLAYO, PERU, 2019

Name of researcher: Joel Billy Acuña Correa

Name and degree of advisor: Marcelo Zanga, Th.D.

Date completed: April 2023

Problem

What is the impact of the application of the School of Leaders on the level of missionary engagement of Adventist leaders, Chiclayo, Peru, 2019?

Purpose

To determine the impact of the application of the School of Leaders on the level of missionary engagement of Adventist leaders, Chiclayo, Peru, 2019.

Methodology

The research is exploratory, descriptive and explanatory, with a pre-experimental design and an ex post facto cross section in 30 leaders of different Adventist churches in the city of Chiclayo, Peru, 2019.

Conclusion

Having sufficient evidence to reject the null hypothesis and accept the main hypothesis, it is concluded that the application of the School of Leaders positive and significantly impacts the level of missionary engagement of Adventist leaders, Chiclayo, Peru, 2019. This is demonstrated because there is statistical evidence of significant means of means, in which the T test for related samples reports a value $p = ,000$, which is $< \alpha$ (.05), indicating that the relationship of the variables is significant.

DEDICATORIA

A mi amada esposa Abigail Tello, mi confidente y compañera de viaje en la vida.

A Thiago Joel, mi primogénito.

A Etelvira Correa, mi madre, por sus constantes oraciones y ejemplo.

In memoriam a Faustino Acuña, mi padre y siervo de Dios.

AGRADECIMIENTOS

A la administración de la Misión Peruana del Norte (MPN), por la oportunidad brindada de realizar la Maestría en Misionología.

A los líderes del Distrito Misionero Roma, por su entrega total al servicio de Dios durante los años de ministerio pastoral junto a ellos, por su participación en el desarrollo de la Escuela de Líderes, y por permitir ser parte de esta tesis.

A los profesores del curso de Maestría, por su orientación en el estudio misionológico: Dr. Leendert Brouwer, Dr. Sanou Boubakar, Dr. Renato Stencil, Dr. Dio Cruz, Dr. Marcelo Da Costa, Dr. Silvano Barbosa, Dr. Marcelo Zanga, Dr. Samuel Antonio, Dr. Roy Graf, Dr. Benjamín Bonilla, y Mg. Delmar Freire.

Al Dr. Marcelo Zanga y Dr. Daniel Richard, por su asesoría, orientación oportuna en la elaboración de esta investigación y por su impulso para terminar la tesis y sustentarla. Al Dr. Luis Córdova por su soporte con el análisis estadístico.

A mis padres y hermanas por sus oraciones y todo su soporte y motivación durante la realización de los estudios de maestría.

A mi esposa Abigail Tello, por su ayuda en todo momento y por su compañía permanente en el desarrollo de esta tesis hasta sustentarla.

A Dios, toda mi gratitud y gloria a Él, por sus múltiples bendiciones que incluyen haber realizado los estudios de maestría y la oportunidad de seguir crecimiento ministerial y profesionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	xii
LISTA DE FIGURAS.....	xiv
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xv
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
Descripción de la situación problemática.....	1
Antecedentes de la investigación	12
Formulación del problema	20
Problema general.....	20
Problemas específicos	20
Objetivos de la investigación.....	21
Objetivo general.....	21
Objetivos específicos	21
Hipótesis de la investigación	22
Hipótesis general.....	22
Hipótesis específicas.....	22
Justificación	23
Delimitaciones	24
Limitaciones.....	25
Presuposiciones.....	25
CAPITULO II.....	26
MARCO TEÓRICO.....	26
Compromiso misionero en la Biblia.....	26
Dimensión Continuidad.....	27
Israel: Compromiso de continuidad	27
Dimensión Afectividad.....	34
Los Doce discípulos de Jesús: Compromiso de afectividad	34
Dimensión Normatividad.....	47
Pablo: Compromiso de normatividad	47
Resumen de las dimensiones de compromiso misionero en la Biblia	58
Compromiso misionero en autores contemporáneos	60
Dimensión continuidad.....	60
Elena G. de White	60
Autores cristianos.....	66
Autores organizacionales	69
Dimensión afectiva	72

Elena G. de White	72
Autores cristianos.....	75
Autores organizacionales	76
Dimensión normatividad.....	78
Elena G. de White	78
Autores cristianos.....	81
Autores organizacionales	84
Resumen en autores contemporáneos	86
Escuela de Líderes	88
Definición de términos.....	92
Compromiso misionero.....	92
Escuela de lideres.....	95
CAPITULO III.....	96
METODOLOGÍA.....	96
Tipo y diseño de la investigación	96
Población y muestra	97
Definición y operacionalización de las variables	98
Escuela de líderes	98
Compromiso misionero.....	98
Instrumento de recolección de datos.....	100
Técnicas de recolección	100
Validación del instrumento.....	100
Proceso de recolección de datos y análisis estadístico.....	101
Programa “Escuela de líderes”	102
Información general	102
Justificación de la Escuela de Líderes	102
Objetivo general de la Escuela de Líderes.....	103
Objetivos específicos de la Escuela de Líderes	103
Contenido temático de la Escuela de Líderes	104
Desarrollo de la Escuela de Líderes.....	106
CAPITULO IV.....	107
RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	107
Descripción de los resultados	107
Datos generales	107
Edad.....	107
Genero	111
Estado civil.....	111
Grado de instrucción.....	112
Adventista “de cuna”	113
Años de bautizado.....	113
Años de líder	114
Escuela de líderes y compromiso misionero.....	115
Dimensión continuidad	115
Dimensión afectividad	116

Dimensión normatividad.....	117
Compromiso misionero.....	118
Análisis inferencial	119
Contrastación de hipótesis	119
Hipótesis general.....	119
Hipótesis específica 1	120
Hipótesis específica 2	121
Hipótesis específica 3	122
Discusión de los resultados.....	123
Dimensión continuidad.....	124
Dimensión afectividad	126
Dimensión normatividad.....	129
Compromiso misionero.....	131
CAPITULO V.....	132
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	132
Conclusiones	132
Recomendaciones.....	133
BIBLIOGRAFÍA	135
APÉNDICE A.....	148
Tablas.....	148
APÉNDICE B	151
Figuras.....	151
APÉNDICE C	152
Operacionalización de variables	152
APÉNDICE D.....	157
Instrumento	157
APÉNDICE E	160
Juicio de expertos	160
APÉNDICE F.....	163
Sesiones de aprendizaje	163
APÉNDICE G.....	220
Evidencias del desarrollo de la Escuela de Líderes	220

LISTA DE TABLAS

1. Información de la Asociación General
2. Información de la División Sudamericana
3. Información de la Unión Peruana del Norte
4. Información de la Misión Peruana del Norte
5. Información del Distrito Misionero Roma
6. Dimensiones de compromiso desde la perspectiva bíblica
7. Dimensiones de compromiso bíblico y de Elena G. de White
8. Características del individuo respecto a la dimensión de compromiso organizacional
9. Planteamiento del concepto de compromiso misionero a partir de las tres dimensiones trabajadas en la Escuela de Líderes
10. Estadística de fiabilidad
11. Desarrollo temático de las sesiones
12. Estructura de las sesiones
13. Edad
14. Edad en grupo generacional
15. Género
16. Estado civil
17. Grado de instrucción
18. Grado de instrucción
19. Años de bautizado

20. Años de líder
21. Frecuencia comparativa de la dimensión continuidad entre el antes y después de la Escuela de Líderes
22. Frecuencia comparativa de la dimensión afectiva entre el antes y después de la Escuela de Líderes
23. Frecuencia comparativa de la dimensión normativa entre el antes y después de la Escuela de Líderes
24. Frecuencia comparativa de compromiso misionero entre el antes y después de la Escuela de Líderes
25. Prueba t para muestras relacionadas al compromiso misionero
26. Prueba t para muestras relacionadas a la dimensión continuidad
27. Prueba t para muestras relacionadas a la dimensión afectiva
28. Prueba t para muestras relacionadas a la dimensión normativa

LISTA DE FIGURAS

1. Intersección del compromiso misionero.
2. Presencia de *centennials* en el liderazgo actual de la iglesia.
3. Comparativo de líderes mujeres y hombres.
4. Comparativo de liderazgo femenino y masculino según edades.

LISTA DE ABREVIATURAS

IASD	Iglesia Adventista del Séptimo Día
AG	Asociación General
AT	Antiguo Testamento
CBA	Comentario bíblico adventista
DSA	División Sudamericana
GP	Grupo pequeño
MPN	Misión Peruana del Norte
NT	Nuevo Testamento
TIM	Todos Involucrados en la Misión
TMI	Total Member Involvement
UPN	Unión Peruana del Norte

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la situación problemática

En toda organización, la descripción de su misión “es el objeto o razón de ser”,¹ y actúa como una fuerza unificadora que sirve de guía para las decisiones estratégicas y alcanzar las metas de la organización a largo plazo. Además, la misión lleva a los miembros de la organización a pensar y actuar en términos estratégicos, y hacerlo así no sólo una vez al año sino todos los días.²

Para la iglesia cristiana,³ su misión es lo indicado por Jesucristo cuando dijo: “Por tanto, id a todas las naciones, haced discípulos bautizándolos en el nombre del Padre, del

¹Don Hellriegel, Susan E. Jackson y John W. Slocum, Jr., *Administración: Un enfoque basado en competencias* (México D. F.: Cengage Learning, 2009), 217.

²Ibid. El libro, además expone que el enunciado de la misión suele responder a preguntas básicas como: 1) ¿A qué actividad nos dedicamos? 2) ¿Quiénes somos? y 3) ¿Cómo lo hacemos? Una misión podría describir las necesidades de los clientes que desea satisfacer la empresa, los bienes o servicios que ofrece o los mercados que está atendiendo en la actualidad o que pretende atender en el futuro.

³El cristianismo es una de las principales religiones mundiales. Según el informe de Pew Research Center en su informe de diciembre de 2012, el porcentaje de adeptos a estas religiones mundiales es: Cristianismo 31.5%, musulmanes 23.3%, hindúes 15%, budistas 7.1%, judíos 0.2%, religiones populares 5.9%, otras religiones 0.8%, sin afiliación religiosa 16.3%. Véase Pew Research Center, The PEW Forum on Religion & Public Life. “*The Global Religious Landscape. A Report on the Size and Distribution of the World’s Major Religious Groups as of 2010*”. https://www.researchgate.net/publication/264782431_The_Global_Religious_Landscape_A_Report_on_the_Size_and_Distribution_of_the_World's_Major_Religious_Groups_as_of_2010 (consultado: 19 de noviembre de 2017).

Hijo y del Espíritu Santo, y enseñadles a obedecer todo lo que os he mandado. Y yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo” (Mt 28:19-20).⁴ En virtud a esto, las iglesias cristianas han buscado cumplir con esta misión, apelando a sus miembros a comprometerse con ella, llamando a esto: “compromiso misionero”.

En este sentido, en toda la Escritura es evidente el compromiso misionero que Dios espera de su pueblo. La idea de una misión divina no es extraña a las religiones no-cristianas, ya vemos el caso de Mahoma y su “compromiso misionero” en llevar adelante su mensaje musulmán, viéndose el mismo como un continuador de los profetas bíblicos, quienes él creía habían fallado en su misión.⁵

Al contrario, la misión en la revelación bíblica tiene matices muy diferentes, pues esta funciona dentro de las coordenadas de la historia de la salvación, implicando un llamamiento positivo de Dios, donde el compromiso se resuelve en el sentido de ser “enviado”.⁶ En el AT, un caso de compromiso misionero (y su negativa inicial) fue Moisés, y aquí es más evidente el llamado a la misión: “voy a enviarte” (Ex 3:10), lo cual será una constante de la vocación profética en toda la historia bíblica.⁷

Por otro lado, el llamamiento de Dios a la misión obtiene respuesta según el temperamento y la disposición de cada profeta llamado. Por ejemplo, Isaías responde al

⁴A menos que se indique lo contrario, las citas bíblicas son tomadas de Santa Biblia Nueva Reina-Valera 2000.

⁵Joseph Pierron y Pierre Grelot, “Misión”, en *Vocabulario de teología bíblica*, ed. X. Léon-Dufour, trad. Alejandro Lator Ros (Barcelona: Herder, 2005), 547.

⁶Marvin J. Newell, *Crossing Cultures in Scripture: Biblical Principles for Mission Practice* (Downers Grove: IVP Academic, 2016), 110.

⁷Walter C. Kaiser, Jr., *Mission in the Old Testament: Israel as a Light to the Nations*, 2º ed. (Grand Rapids: Eerdmans, 2012), 10.

instante “Aquí estoy, ¡envíame a mí!” (Is 6:8); Jeremías pone objeciones: “¡Ah, Señor mío! ¡Soy muy joven, y no sé hablar!” (Jer 1:6); Moisés exige señales de Dios que acrediten su misión (Ex 3:11) y rechaza el llamado a la misma: “Señor... te ruego que envíes a alguna otra persona” (4:13) y se queja amargamente (5:22). A pesar de esta carencia de compromiso misionero al inicio de su llamamiento por parte de algunos, al final, todos ellos obedecen (Am 7:14-15) a pesar de su errores y temores humanos, excepto el caso de Jonás.⁸

La experiencia de Jonás es un modelo muy mencionado de falta de compromiso misionero. Fue un predicador fervoroso al hablar de la expansión política del reino de Dios (2 Rey 14:25), pero de manera extraña hace lo opuesto al mandato de Dios de ir a una ciudad pecadora y anunciarle un mensaje de justicia y redención; a pesar de eso, este misionero rebelde se convirtió en señal de la gracia de Dios hacia el pecador.⁹ Entonces, la teología del libro de Jonás muestra la completa misericordia de Dios al pecador, lo cual muestra también el deseo de Dios de salvar a la humanidad, aun con un profeta renuente y sin compromiso misionero a otros.¹⁰

Es importante mencionar el caso de la nación de Israel, que fue “enviada” con un trabajo misionero, al igual que los profetas, para declarar a las naciones circunvecinas la justicia de Dios; en este caso el compromiso misionero de Israel como nación le exigía

⁸James Chukwuma, *Israel and the Nations: A Mission Theology of the Old Testament* (New York: Orbis, 2006), 2-4.

⁹John H. Stek, “The Message of the Book of Jonah”, *Calvin Theological Journal*, Vol. 4, N° 1 (abril de 1969), 25.

¹⁰Walter C. Kaiser, Jr., *The Promise-Plan of God: A Biblical Theology of the Old and New Testaments* (Grand Rapids: Zondervan, 2008), 171.

conservarse a sí misma en santidad para cumplir su misión.¹¹ Asimismo, Israel tenía que obedecer al mandato divino de su elección, porque la elección de Israel fue para el servicio, con el compromiso misionero de ser “luz de las naciones” (Is 42:6), y con ello daba gloria a Dios delante de los paganos.¹²

Como receptor de las bendiciones divinas, Israel tenía que exaltar a Dios en su vida y adoración, atrayendo a las naciones al culto del verdadero Dios;¹³ pero en el transcurso de su historia, el pueblo elegido perdió de vista su propósito y, por ende, su compromiso misionero. El reino del norte se involucró activamente en la idolatría hasta que progresivamente se va alejando de Dios y es arrasado por los asirios en el año 722 AC durante el gobierno de Oseas.¹⁴ El reino del sur no es muy diferente al reino del norte, pues la idolatría frenó el compromiso misionero de la nación, siendo evidente en el caso de Ezequías, quien muestra a los embajadores caldeos—no el mensaje de la fe en Dios como Creador y Redentor—sino sus riquezas y objetos valiosos, evidenciando una falta lamentable de compromiso misionero.¹⁵

¹¹Walter C. Kaiser Jr., *Recovering the Unity of the Bible: One Continuous Story, Plan, and Purpose* (Grand Rapids: Zondervan, 2009), 191.

¹²John R. Peck, “The Missionary View of the Old Testament”, *Theological Students Fellowship Bulletin*, N° 54 (1969): 6-7.

¹³A. J. Köstenberger, “Mission”, in *New Dictionary of Biblical Theology*, eds. T. Desmond Alexander et al. (Downers Grove: IVP Academic, 2000), 664-65. En adelante *NDBT*.

¹⁴Craig G. Bartholomew y Michael W. Goheen, *The Drama of Scripture: Finding our Place in the Biblical Story*, 2° ed. (Baker Academic, 2014), 106-107.

¹⁵Christopher J. H. Wright, *The Mission of God: Unlocking the Bible's Grand Narrative* (Downers Grove: IVP Academic, 2006), 366-67; Bartholomew y Goheen, *The Drama of Scripture*, 107.

En tiempos del Nuevo Testamento (NT) resalta el caso de Jesús, el Mesías de Dios, enlazando la misión del AT con la del NT con las palabras “Como me envió el Padre, así también yo os envío” (Jn 20:21). El compromiso misionero que Jesús transmite a sus discípulos es de tal importancia porque Él cumple un rol misionero, siendo Él la “luz del mundo” (Jn 8:12). Aunque Israel fracasó en ser luz para las naciones, Jesús revierte esa situación, al llevar a término la función misionera inconclusa de su pueblo y formar una nueva comunidad que exhiba el compromiso misionero del Israel histórico y del suyo propio.¹⁶

Jesús es el Enviado de Dios por excelencia, y es el Modelo perfecto de compromiso misionero (en lo racional, afectivo y actitudinal), quien cumple la promesa profética de anunciar Él mismo la salvación para toda la humanidad (Lc 4:17-21; Is 61:1-3).¹⁷ La misión de Jesús se extiende con la actividad misionera de sus propios enviados: los doce apóstoles, quienes tienen el sagrado cometido de salir a hacer discípulos a todas las naciones (Mt 28:19-20) y ser así sus testigos (Hch 1:8). Este compromiso misionero se hará muy evidente en Pablo, quien recibe el llamado del mismo Cristo glorificado con unas palabras que hacen recordar a los profetas del AT: “Ve, porque yo te enviaré lejos a los gentiles” (Hch 22:21), y esta misión a los gentiles entra en conexión directa con el propósito original de Dios en el AT.¹⁸

¹⁶N. T. Wright, *The New Testament and the People of God* (Minneapolis: Fortress Press, 1992), 139-43.

¹⁷Pierron y Grelot, “Misión”, *Vocabulario de teología bíblica*, 549.

¹⁸Andreas J. Köstenberger, *Salvation to the Ends of the Earth: A Biblical Theology of Mission*, Studies in Biblical Theology, ed. D. A. Carson (Downers Grove: IVP Academic, 2020), 125; Kaiser, Jr., *Mission in the Old Testament*, 77.

Por otro lado, los apóstoles Pedro y Pablo ocupan la mayoría de espacio en el libro de los Hechos, contando sus sermones evangelísticos y sus trabajos misioneros, dando cuenta del esfuerzo y compromiso que tenían con el Cristo resucitado en cuanto a llevar las buenas nuevas del reino a todo el mundo conocido.¹⁹ No obstante, un caso particular de falta de compromiso misionero en la época apostólica (los cuales son escasos) es resaltado en la experiencia de Juan Marcos (Hch 13:13; 15:36-39). El texto dice que Juan Marcos “se apartó de ellos” en el sentido de alejarse o “retroceder”²⁰, y aunque el autor no detalla la razón de la retirada de Juan Marcos de la misión, es evidente ahí que Pablo vio una deserción de la misión y una carencia de compromiso misionero.²¹ Esto provocó después un serio altercado entre Pablo y Bernabé, pues aquel no quiso llevar a Marcos en el viaje, pues temía que vuelva a hacer lo mismo (Hch 15:36-39). No obstante, el joven Marcos llegó a superar su falta de compromiso misionero, pues posteriormente Pablo da buen reporte de su crecimiento espiritual y espíritu evangelístico (Col 4:10; Flm 1:23; 2 Tim 4:11).

Este compromiso misionero según la Biblia no solo es un asunto tratado por la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD). Dentro del cristianismo en el catolicismo, su líder religioso mundial —en su mensaje de la 54va Jornada Mundial de Oración por las Vocaciones denominada “Empujados por el Espíritu para la misión” dado el 7 mayo de

¹⁹James M. Hamilton, *God's Salvation Through Judgement: A Biblical Theology* (Wheaton: Crossway, 2010), 422-24.

²⁰Amador García Santos, “ἀποχωρέω”, en *Diccionario del griego bíblico: Setenta y Nuevo Testamento* (Estella: Verbo Divino, 2016), 113.

²¹F. F. Bruce, *Hechos de los apóstoles*, trad. Comunidad Kairós (Grand Rapids: Libros Desafío, 2007), 296.

2017— declaró: “El compromiso misionero no es algo que se añade a la vida cristiana, como si fuese un adorno, sino que, por el contrario, está en el corazón mismo de la fe. La relación con el Señor implica ser enviado al mundo como profeta de su palabra y testigo de su amor”.²² Con esto daba a entender que cumplir con la misión es un asunto serio y llamaba a la Iglesia Católica a comprometerse con esta misión.²³

Por su parte, la IASD reconoce como su responsabilidad principal la tarea de cumplir con la misión dada por Jesucristo, pues ella “anuncia la llegada de la hora del Juicio, proclama la salvación por medio de Cristo y pregona la proximidad de su segunda venida”.²⁴ En este sentido, y según su declaración de misión, la IASD hace grandes esfuerzos como organización para comprometer a la mayor cantidad de sus feligreses en dicha tarea; esto ha motivado a los adventistas del séptimo día a hacer algo más por direccionar y vivenciar dicho propósito.

Así, a fin de describir la situación actual de la IASD en torno a la necesidad de lograr mayor compromiso misionero en sus miembros, es necesario hacer una revisión de los datos estadísticos de la iglesia. Para empezar, hasta el Congreso General de la IASD realizado el año 2015, esta tenía presencia “en 216 de los 237 países y áreas del mundo

²²Léase el texto completo del mensaje en http://www.vatican.va/content/francesco/es/messages/vocations/documents/papa-francesco_20161127_54-messaggio-giornata-mondiale-vocazioni.html. La iglesia Católica también sostiene que la eucaristía es “fuente del compromiso misionero de la iglesia” y que todos los creyentes encuentran en ella “la fuerza indispensable para anunciar y testimoniar a todos el Evangelio de la salvación”.

²³Ver también https://www.omp.es/pdfs/publicaciones/Misioneros185_mayo2018.pdf

²⁴Según la creencia número 13, “El remanente y su misión”, en *Manual de la iglesia 2015* (Buenos Aires: ACES, 2015), 162.

reconocidos por las Naciones Unidas”.²⁵ Sin embargo, aun cuando el crecimiento cuantitativo va en aumento, la realidad del compromiso de los miembros en la misión aún es un desafío.

A nivel mundial, según la Oficina de Archivos, Estadísticas e Investigación de la Asociación General (AG)²⁶ en su Reporte Estadístico Anual del 2019, la IASD alcanzó en todo el mundo una membresía de 21,414,779 al cierre del año 2018. Los bautismos ese año fueron 1,262,998.²⁷ Estos datos revelan una proporción de 01 bautismo por cada 17 miembros.²⁸ La Tabla 1 muestra que la proporción para los años 2014-2016 era menor, esto es, 01 bautismo por cada 16 adventistas, lo cual indica que los bautismos por adventista han disminuido en los dos últimos años (ver Apéndice A).

²⁵Informe de GT Ng, secretario ejecutivo de la AG en el 60° Congreso General de los adventistas. “Informe de GT Ng, secretario de la Asociación General”, *Revista Adventista*, agosto 2015, p. 9. Ese número de publicación española es una edición especial monográfica del 60° Congreso Mundial de la IASD. La versión en PDF se encuentra disponible en: <https://noticias.adventista.es/2015/09/10/revista-adventista-especial-monografico-sobre-san-antonio-2015-60a-asamblea-mundial-de-la-asociacion-general/> Asimismo, puede leer el informe del online en: <https://noticias.adventista.es/2015/07/06/gcsa15-45-texto-completo-2015-informe-del-secretario/> El informe incluye que la IASD es la “quinta comunión cristiana en todo el mundo, después del catolicismo, la ortodoxia oriental, el anglicanismo y Asambleas de Dios” (*Christianity Today*, 22 de febrero 2015).

²⁶Los reportes que se muestran de la AG, DSA, UPN y MPN, salvo otra indicación, han sido tomados del sitio web: <https://documents.adventistarchives.org/Statistics/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fStatistics%2fASR&FolderCTID=0x01200095DE8DF0FA49904B9D652113284DE0C800ED657F7DABA3CF4D893EA744F14DA97B>. Los reportes del DM Roma ver, Adventist Church Management System.

²⁷Office of Archives, Statistics, and Research of the General Conference of Seventh-day Adventists, “2019 Annual Statistical Report”, 4.

²⁸El resultado deriva de Total miembros / Total bautismos. Los resultados en decimales se redondearon a números enteros.

Por otro lado, la DSA cerró el año 2018 con una feligresía de 2,487,665 personas y 180,488 bautismos, haciendo un promedio de 01 bautismo por cada 14 adventistas. No obstante, la Tabla 2 (ver Apéndice A) muestra que la proporción de bautismos por feligrés entre los años 2014 al 2016 era menor; esto es, 01 bautismo por cada 10 adventistas, lo que revela un descenso de bautismos por adventista en los dos últimos años.

En el caso de la Unión Peruana del Norte (UPN), esta cerró el año 2018 con una feligresía de 205,927 miembros de iglesia y logró bautizar 13,743 personas, lo cual revela un promedio de 01 bautismo por cada 15 miembros. No obstante, la Tabla 3 (ver Apéndice A) muestra que entre los años 2014- 2016 la proporción de bautismos por feligrés era menor; por lo tanto, en los dos últimos años los bautismos por adventista han disminuido.

Cabe señalar cómo la Misión Peruana del Norte (MPN) cerró el año 2018 con una membresía de 52,663 personas y 3,621 bautismos, haciendo un promedio de 01 bautismo por cada 15 adventistas. La Tabla 4 (ver Apéndice A) muestra que entre los años 2014-2016 la proporción de bautismos por feligrés era menor a la de los años 2017-2018, lo cual indica un descenso de bautismos por adventista en los dos últimos años.

En este contexto, el distrito misionero “Roma” cerró el año 2018 con una feligresía de 614 personas y 83 bautismos, haciendo un promedio de 01 bautismo por cada 7 adventistas. La Tabla 5 (ver Apéndice A) muestra que el mejor año en promedio de bautismos por adventista fue el año 2018, y que entre los años 2017-2018 el promedio de bautismos por adventista fue mayor en comparación a los años anteriores.

A la luz de estos datos, es preciso notar que David Trim —director de la Oficina de Archivos, Estadística e Investigación de la AG—, haciendo un reporte estadístico de la feligresía adventista y señalando los 110,000 bautismos en Ruanda como un hecho sin precedentes, haya afirmado: “Lo que estos datos estadísticos me dicen acerca de los esfuerzos de la iglesia para cumplir su misión, es que los dirigentes de la iglesia, y cada vez más los miembros de la misma, están haciendo uso de considerables recursos en la ganancia de nuevas almas para el reino de Dios”, y que la participación total de los miembros “ha jugado en esto un enorme papel y los registros de bautismos en 2016 ya reflejan esta participación total”.²⁹

Por su parte, Duane McKey, ex director de Total Member Involvement (TMI), en un artículo publicado en la *Adventist Review* basado en los más de 100,000 bautismos en un mes en Ruanda, se pregunta cómo se logró tal record, a lo cual la respuesta es simple: “a través de la participación total de los miembros”.³⁰ Por lo tanto, según McKey, el programa TMI es la clave para la evangelización.³¹ Asimismo, en la última reunión de Administradores, Departamentales y Pastores Distritales del año 2017, se compartió un

²⁹Andrew McChesney, “Propulsada por la participación total de los miembros, la Iglesia Adventista alcanza los 20 millones de miembros”, *Interamerica.org*, <http://www.interamerica.org/es/2017/03/02/propulsada-por-la-participacion-total-de-los-miembros-la-iglesia-adventista-alcanza-los-20-millones-de-miembros/> (consultado: 20 de febrero de 2022).

³⁰Duane McKey, “Claves esenciales para la participación total de los miembros”, *Adventist Review*, <http://www.adventistreview.org/church-news/story4227-essential-keys-to-total-member-involvement> (consultado: 15 de abril de 2022).

³¹McKey, “Claves esenciales para la participación total de los miembros”. Este autor agrega que “TMI también es TCI - Total Church Involvement - y TPI - Total Pastor Involvement. En otras palabras, para que se forme la sinergia, todas las iglesias en la conferencia y/o unión deben participar, y todos los pastores deben participar”. *Ibid*

seminario titulado “Todos Involucrados en la Misión” (TIM), como una adaptación del TMI de la AG, y se expuso que, “uno de los objetivos de la Iglesia Adventista en nuestra MPN del 2018 al 2021 es: Movilizar a toda la iglesia al cumplimiento de la misión”.³²

Esta situación actual de la necesidad de un mayor compromiso misionero, también fue observada por Trim, en su artículo “Adventist Church Growth and Mission Since 1863: An Historical–Statistical Analysis”,³³ donde concluye que un análisis histórico de la misión adventista demuestra la urgente necesidad de un compromiso renovado con la misión global,³⁴ y que no solo se necesita la misma osadía de los pioneros adventistas, sino también tener, y promover entre los miembros de la iglesia, el mismo compromiso con la misión institucional.³⁵

Con toda razón, Elena G. de White, señala: “La obra de Dios en esta tierra nunca se puede terminar hasta que los hombres y mujeres que conforman nuestra membresía se

³²Misión Peruana del Norte, diciembre de 2017. Cita extraída del Power Point compartido en dicha ocasión.

³³David J. B. Trim, “Adventist Church Growth and Mission Since 1863: An Historical–Statistical Analysis” *Journal of Adventist Mission Studies*, Vol. 8, N° 2 (2012), 5.

³⁴Ibid, 52

³⁵Trim, “Adventist Church Growth and Mission Since 1863”, 72. Este compromiso, no solo tiene que ser en la iglesia local y su entorno. Por ejemplo, Bruce L. Bauer, haciendo un análisis del crecimiento del evangelismo adventista en la DSA, hace una apelación a que agregue su talento, visión y compromiso a la tarea de la evangelización mundial. Véase, Bruce L. Bauer, “Viewpoint: A Challenge to South American Adventists”, *Journal of Adventist Mission Studies*, Vol. 5, N° 1 (2009), 111.

unan al trabajo y unan sus esfuerzos con los de ministros y oficiales de la iglesia”.³⁶

Además, ella misma señala que,

“A cada uno se le ha asignado una obra, y nadie puede reemplazarlo... Todos debemos ser obreros juntamente con Dios. Ningún ocioso es reconocido como siervo suyo. Los miembros de iglesia deben sentir que la vida y prosperidad de la iglesia resultan afectadas por su conducta”.³⁷

Es así como Jonas Arrais asevera que la participación total de los miembros es vital para la iglesia porque “el crecimiento de cualquier movimiento, secular o espiritual, está basado en su habilidad para movilizar a sus miembros de manera efectiva, continua, y en actividades relacionadas con su expansión. La iglesia no es la excepción”.³⁸

Antecedentes de la investigación

A la fecha de la presente investigación, no existen estudios realizados respecto a al impacto de una Escuela de Líderes y el compromiso misionero de líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019. En este contexto, al revisar las investigaciones, ha de diferenciarse “compromiso religioso”, y “compromiso cristiano”, con el “compromiso misionero”.³⁹

³⁶Elena G. de White, *Obreros evangélicos* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2009), 352.

³⁷Elena G. de White, *Servicio Cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008), 11.

³⁸Jonas Arrais, “Total Member Involvement”. *Elder’s Digest*, octubre-diciembre 2016, 3.

³⁹Para Donna Brown, compromiso religioso es un estado de vínculo emocional e intelectual a un curso de acción debido al impacto de sus valores espirituales, Donna Brown, “Job Satisfaction and its Relationship to Organizational and Religious Commitment Among Workers at Northern Caribbean University” (Tesis doctoral, Andrews University, 2005), 6. Por otro lado, Schroder, cuya investigación incluyó el compromiso religioso en el personal de la Universidad de Andrews, opina que no ha habido un acuerdo general de cómo definir y medir las dimensiones del compromiso

Investigaciones existentes en relación al compromiso misionero incluyen la tesis de maestría de Enzo Chávez, titulada “‘Misión Caleb’ y su efecto en el compromiso misionero, vida espiritual y liderazgo de los jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Peruana del Norte el 2014”. Esta investigación es de alcance exploratorio, descriptivo-explicativo, y correlacional, de diseño preexperimental de corte transversal. La población consiste en personas de ambos sexos y participantes de Misión Caleb, donde la muestra es probabilística. Al finalizar el estudio, Chávez concluyó que existe un efecto significativo y positivo entre el número de veces de participación en el programa de la iglesia “Misión Caleb” y el desarrollo del nivel espiritual, compromiso misionero y liderazgo de los jóvenes en estudio.⁴⁰

religioso. Ralph Schroder, “Job Satisfaction and its Relationship to Organizational Commitment and Religious Commitment for Andrews University Employees” (Tesis doctoral, Andrews University, 2003), 47. Otros estudios sobre compromiso religioso incluyen: Roger Dudley, “Selected Variables Related to Religious Commitment among Church-Related Hispanic Seventh-day Adventist Youth” (Tesis de maestría, Universidad de Notre Dame, 1987). Por su parte, Judith Bernard-Fisher, hace una investigación sobre compromiso religioso y salud. Véase Judith Bernard-Fisher, “Religious Commitment as a Correlate of Mental Health and Life Satisfaction Among Black American Families” (Tesis doctoral, Andrews University, 2000). Por otro lado, estudios sobre “compromiso cristiano” incluyen a Felipe Esteban y Raúl Acuña, “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión”, *Revista Científica de Administración*, https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/848/816; Joe Sixto Saavedra Saavedra, “Autoconcepto y compromiso cristiano en jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto, 2010” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2011); Felipe Reynaldo Esteban Silva, “El culto joven y su influencia en el compromiso cristiano de los jóvenes de las iglesias adventistas del séptimo día de Villa Unión y El Inti de la ciudad de Lima Metropolitana, año 2009” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2011).

⁴⁰Enzo Ronald Chávez Idrogo, “‘Misión Caleb’ y su efecto en el compromiso misionero, vida espiritual y liderazgo de los jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Peruana del Norte el 2014” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2015), 110. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/488> (consultado: 16 de julio, 2019).

Otro estudio que aborda el compromiso misionero es la tesis de maestría de David Mamani, titulada “Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015”. La investigación es de tipo descriptiva y correlacional, el diseño es no experimental y de corte transversal. La población consistió en los miembros de la IASD de la Misión Centro Oeste del Perú (MiCOP) en la ciudad de Lima y la muestra es de tipo probabilístico. Al finalizar el estudio, Mamani concluyó que existe relación significativa y positiva de los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero en los feligreses de la MiCOP, zona Lima.⁴¹

Por su parte, Israel Robles también aborda el compromiso con la misión en su tesis doctoral titulada “El contenido de la predicación basado en los pilares teológicos del adventismo y su relación con el estilo de vida, el compromiso con la misión y la Asociación Olmeca de México”. La investigación consiste en un diseño explicativo de análisis bivariado, de diseño transversal y enfoque cuantitativo. La población comprendió diez distritos de la Asociación Olmeca y la muestra no es probabilística sino a selección del criterio del investigador. Al finalizar el estudio, Robles concluye que “donde exista una mejora en la predicación de los pilares, también mejoraría el compromiso con la misión”⁴²

⁴¹David Mamani Esenarro, “Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016), 92. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/510> (consultado: 16 de julio, 2019).

⁴²Israel Robles, “El contenido de la predicación basado en los pilares teológicos del adventismo y su relación con el estilo de vida, el compromiso con la misión y la Asociación Olmeca de México” (Tesis doctoral, Universidad de Morelia, 2012),

Existen otras investigaciones cuya población de estudio son líderes como la presente tesis, pero enfocadas en crecimiento de iglesia y no con el compromiso misionero.⁴³ Lo más cercano que se puede encontrar en los estudios adventistas, son algunos programas que se han implementado en líderes de iglesia y cómo éstos tuvieron efecto en algún aspecto espiritual o misional de los mismos, aunque no estrictamente en compromiso misionero. Estos estudios incluyen la tesis doctoral de Denis Leroy Sand, titulada “A Youth Leadership Development Program for Small Group Leaders at the Westchester Seventhday Adventist Church in Miami, Florida”, donde concluye que la

112,113. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/498> (consultado: 18 de junio de 2019).

⁴³Edwin Regalado, concluye que los estilos de liderazgo, independientemente del modelo, se relacionan con el crecimiento cuantitativo de los grupos pequeños en sus dimensiones: promedio de bautismos, multiplicación de grupos pequeños y hábito de diezmar del líder, e indica que el 39.7% de los miembros de GP perciben que los líderes emplean el liderazgo transformacional, 38.6% perciben un liderazgo transaccional y 39.7% perciben el liderazgo laissez faire. Edwin Frank Regalado Lozano, “Estilos de liderazgo y su relación con el crecimiento cuantitativo de los Grupos Pequeños en la Asociación Peruana Central, Lima, 2015” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2015), 121-122. Por su parte, Saulo Vizcaíno concluye que existe relación significativa entre el liderazgo pastoral semejante al modelo Pedro y el crecimiento de iglesia en aumento diezmos y ofrendas, Saulo Vizcaíno López, “Liderazgo pastoral y crecimiento de la Iglesia Adventista en la Asociación Central y la Misión del Sur en la República Dominicana” (Tesis doctoral, Universidad de Morelos, 2012), 105-106. Igualmente, José Ferrer concluye que el liderazgo efectivo se relaciona significativamente con la multiplicación de los grupos pequeños en la población estudiada. José Ricardo Ferrer, “Liderazgo efectivo de un Grupo Pequeño y multiplicación de los grupos pequeños, Asociación Planalto Central, Brasil, 2016” (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2017), 137. Además, Rubén Jaimes, enfoca el liderazgo pastoral concluyendo que existe una relación positiva y significativa del liderazgo transformacional y espiritual de los pastores y el crecimiento de bautismos y diezmos en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Lima, Rubén Fidolino 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), 141.

capacitación es fundamental para el desarrollo de líderes para la iglesia, al mismo tiempo que los desarrolla como personas.⁴⁴

De la misma manera, José Sol Martínez, en su tesis doctoral “Programa de reclutamiento, capacitación y motivación de líderes de grupos pequeños”, concluye que una de las funciones pastorales más importantes del pastor es encontrar, capacitar y formar líderes.⁴⁵ En otro orden, está la tesis doctoral de Wilbert Maluquish titulada “Efectividad del programa de formación para el evangelismo ‘Una vez misionero siempre misionero’ en feligreses adventistas de Piura, Perú, 2017”,⁴⁶ la cual es un estudio cuantitativo, diseño cuasi experimental de corte longitudinal. Su población de estudio son feligreses regulares del distrito misionero Piura “A” de la MPN, cuyas edades oscilan entre 20 y 50 años. El muestreo es de tipo censal, no aleatorio ni probabilístico circunstancial, sino elegido a criterio del investigador. Al finalizar el estudio, Maluquish concluyó que su programa tuvo efectividad significativa en el desarrollo de competencias para el evangelismo.

Javier Tula realizó su tesis doctoral titulada “Efectividad del programa ‘Yatichiri’ en el discipulado de los líderes de grupos pequeños de la zona metropolitana de la Misión

⁴⁴Denis Leroy Sand, “A Youth Leadership Development Program for Small Group Leaders at the Westchester Seventhday Adventist Church in Miami, Florida”, (Tesis doctoral, Andrews University, 2013), 151-152. <https://digitalcommons.andrews.edu/dmin/116/> (consultado: 19 de Julio, 2019).

⁴⁵José Javier Sol Martínez, “Programa de reclutamiento, capacitación y motivación de líderes de grupos pequeños” (Tesis doctoral, Andrews University, 2012), 94. <https://digitalcommons.andrews.edu/dmin/590/> (consultado:19 de Julio, 2019)

⁴⁶Wilbert Maluquish Huamán, “Efectividad del programa de formación para el evangelismo ‘Una vez misionero siempre misionero’ en feligreses adventistas de Piura, Perú, 2017” (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2017). <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1121> (consultado: 19 de febrero, 2021).

del Lago Titicaca, Puno, Perú, 2016”. Su estudio es de tipo experimental, explicativa, de diseño pre experimental y de corte longitudinal. La población de estudio consistió en líderes de grupo pequeño residentes en la zona metropolitana de la Misión del Lago Titicaca (MLT), y la muestra es de tipo censal, no aleatorio ni probabilístico sino a criterio del investigador. Al finalizar el estudio, Tula concluyó que su programa tuvo un impacto significativo sobre los participantes, mejorando significativamente el discipulado en sus dimensiones: comunión, relacionamiento y misión.⁴⁷

Otra investigación es la tesis de maestría de Arturo Berrios, titulada “Implementación del programa: Escuela de Discipulado para jóvenes de 18-35 años, sobre el desarrollo de su liderazgo y espiritualidad en el distrito pastoral de Miraflores de la ciudad de La Paz durante el año 2015”. Este estudio es de tipo empírico, cuantitativo y descriptivo. El diseño es cuasiexperimental de corte longitudinal. La población de estudio la conformaron jóvenes de 18 a 35 años del distrito pastoral Miraflores de la Misión Boliviana Occidental. La muestra no es probabilística sino toma los criterios de deseo de participación de la Escuela de Discipulado, su prioridad y horario disponible. Al finalizar el estudio, Berrios concluyó que su programa tiene efecto significativo y positivo en el liderazgo y espiritualidad de los jóvenes.⁴⁸

⁴⁷Javier César Tula Llanos, “Efectividad del programa ‘Yatichiri’ en el discipulado de los líderes de Grupos Pequeños de la zona metropolitana de la Misión del Lago Titicaca, Puno, Perú, 2016” (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2016). <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/509> (consultado: 19 de febrero, 2021).

⁴⁸Arturo Abner Berrios Macedonio, “Implementación del programa: Escuela de Discipulado para jóvenes de 18-35 años, sobre el desarrollo de su liderazgo y espiritualidad en el distrito pastoral de Miraflores de la ciudad de La Paz durante el año 2015” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2017). <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1110> (consultado: 19 de febrero, 2021).

Existen otros estudios sobre la variable compromiso —no específicamente sobre compromiso misionero— pero se desarrollan en el campo organizacional. Estas investigaciones estudian las dimensiones del compromiso y los factores que lo impactan, llegando a la conclusión que la actitud de compromiso es altamente impactada por el líder de la organización. En este orden destaca el trabajo de Manuel Minaya, en su tesis “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 ‘Carlos Philips Previ’ Callao 2010 – 2011”, donde concluye que existe suficiente evidencia empírica para afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes hacia el compromiso docente en la institución estudiada, y que a un mejor nivel alcanzado en la percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar un mejor compromiso docente en el personal docente de dicha institución.⁴⁹

Asimismo, Tamara Barra evalúa el compromiso en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017”, y concluye que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del mencionado hospital.⁵⁰ Finalmente, la investigación realizada por Karla Alvarado, Gladys Parodi y Mónica Ruiz, titulada “Estilos de liderazgo y compromiso

⁴⁹Manuel Segundo Minaya Canales, “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 ‘Carlos Philips Previ’ Callao 2010 – 2011” (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2014).

⁵⁰Tamara Carolina Barra Tello, “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017” (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, 2017).

organizacional con mediación de *Engagement* en técnicos de maquinaria pesada” concluye que el estilo de liderazgo que genera mayor compromiso organizacional en la población tratada, es el estilo transformacional. Asimismo, aducen que el engagement es una variable mediadora importante entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional, y que el incremento de compromiso en los técnicos impacta de manera directa en la productividad de la compañía, el respeto por las normas y políticas, la permanencia del técnico en la organización, y otras consideraciones que refuerzan la sostenibilidad del negocio dentro del sector.⁵¹

A nivel eclesiástico existe un documento oficial de la IASD sobre compromiso y un programa lanzado desde la AG. El documento fue emitido en octubre de 1996 por la AG y es titulado “Total Commitment to God”. En este documento se indica y apela a que cada feligrés, sea obrero o laico, iglesias locales e instituciones, estén comprometidos con la misión de “Id, enseñad, bautizad, haced discípulos”.⁵²

De igual manera, el programa mundial oficial de la IASD con objetivos misioneros es el TMI, el cual forma parte del Plan Estratégico del quinquenio 2016-2020.⁵³ El plan fue lanzado en julio del 2015, por Ted Wilson, presidente mundial de la

⁵¹Karla P. Alvarado Alvarado, Gladys T. Parodi Zuazo y Mónica Y. Ruiz Moncayo, “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de Engagement en técnicos de maquinaria pesada” (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, 2016).

⁵²Seventh-day Adventist Church, “Total Commitment to God”. <https://www.adventist.org/articles/total-commitment-to-god/> (consultado: 13 de setiembre, 2019).

⁵³Williams Costa Jr., “Noticias adventistas mundiales”, https://www.youtube.com/watch?v=gaXfBu0oo_8 El video preparado por la Asociación General explica en qué consiste el programa “Participación Total de los Miembros”. La versión inglesa, “Total Member Involvement”, puede ser vista desde <https://tmi.adventist.org/about-us>

IASD en el Congreso de la AG celebrado en San Antonio, Texas (EEUU), donde hizo un llamado a todos los miembros de iglesia, pastores y líderes a una “participación total”, “a que se involucren en la misión diaria de la iglesia”.⁵⁴ Esta iniciativa denominada TMI fue ampliada en el Concilio Anual desarrollado en Octubre del 2015,⁵⁵ y marca el rumbo del quinquenio para las iglesias adventistas a nivel mundial.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel de compromiso misionero de líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de compromiso misionero de los líderes antes y después de la aplicación de la Escuela de Líderes?
2. ¿Cuál es el nivel de continuidad del compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes?

⁵⁴Ted N. C. Wilson, “Cruza el Jordán... no retrocedas”, *Revista adventista*, agosto 2015, 3-15. https://issuu.com/aces-digital/docs/ra_agosto_2015_-_sermon_ted (consultado: 17 de octubre 2019).

⁵⁵Ted N. C. Wilson, “Cada Miembro, Un Sembrador” presentado en el Concilio Anual de la Asociación General de la IASD en Octubre de 2015 en Silver Spring, Maryland, Estados Unidos. Ver la transcripción del sermón en <https://news.adventist.org/es/todas-las-noticias/noticias/go/2015-10-10/cada-miembro-un-sembrador/> Los tres énfasis son: (1) Cristo y su justicia, (2) Fidelidad a Dios, y (3) Participación Total de los Miembros en la Testificación y el Evangelismo. Para mayor información sobre “Total Member Involvement” visitar <https://tmi.adventist.org/about>

3. ¿Cuál es el nivel afectivo del compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes?

4. ¿Cuál es el nivel normativo del compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes?

5. ¿Cuál es el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel de continuidad del compromiso misionero de los líderes?

6. ¿Cuál es el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel afectivo del compromiso misionero de los líderes?

7. ¿Cuál es el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel normativo del compromiso misionero de los líderes?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel de compromiso misionero de líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019.

Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de compromiso misionero de los líderes antes y después de la aplicación de la Escuela de Líderes.

2. Identificar el nivel continuidad de compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes.

3. Identificar el nivel afectivo de compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes.

4. Identificar el nivel normativo de compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes.

5. Identificar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel de continuidad del compromiso misionero de los líderes.

6. Identificar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel afectivo del compromiso misionero de los líderes.

7. Identificar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel normativo del compromiso misionero de los líderes.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H_i: La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel de compromiso misionero de los líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019.

H_o: La aplicación de la Escuela de Líderes no impacta el nivel de compromiso misionero de los líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_i: La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel continuidad de compromiso misionero de los líderes.

H_o: La aplicación de la Escuela de Líderes no impacta el nivel continuidad de compromiso misionero de los líderes.

Hipótesis específica 2

H_i: La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel afectivo de compromiso misionero de los líderes.

H_o: La aplicación de la Escuela de Líderes no impacta el nivel afectivo de compromiso misionero de los líderes.

Hipótesis específica 3

H_i: La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel normativo de compromiso misionero de los líderes.

H_o: La aplicación de la Escuela de Líderes no impacta el nivel normativo de compromiso misionero de los líderes.

Justificación

La investigación se justifica por razones metodológicas, teóricas y prácticas. Las razones metodológicas de la investigación corresponden al aporte que brinda, porque es la primera en realizarse de manera descriptiva, exploratoria y correlacional entre las variables, población, espacio y tiempo planteados. Asimismo, porque crea un instrumento que sirve de valor metodológico para evaluar la relación entre las variables “Escuela de Líderes” y “compromiso misionero” en la IASD. De esta manera, incentiva a desarrollar programas que ayuden a elevar directamente el nivel de compromiso misionero en la IASD; además, porque al crear un programa, éste se convierte en una referencia útil a futuras investigaciones similares.

Las razones teóricas se justifican porque corrobora, complementa y aporta elementos teóricos al conocimiento del desarrollo de una Escuela de Líderes y su relación con el compromiso misionero de las personas. Además porque el estudio, desde una aproximación bíblica, organizacional y práctica, evidencia que la relación entre la

Escuela de Líderes y el compromiso misionero es real y relevante, por lo cual merece el respectivo valor y lugar a estas variables en el trabajo práctico de la IASD. En este sentido, contribuirá de base teórica para afines investigaciones futuras.

Las razones prácticas se explican en que esta investigación presenta elementos útiles que podrán ser manejados por líderes religiosos que deseen aplicarlos en las iglesias. Asimismo, será rentable en la planificación estratégica de pastores al fortalecer el compromiso misionero de la iglesia. Además, podrá ser presentado como referencia en clase por docentes del área de crecimiento de iglesia y misión; y porque los laicos tendrán la oportunidad de evaluar el programa y compromiso de la hermandad y adaptar esta investigación a su iglesia local.

Por lo expuesto, el estudio es importante para demostrar que la Escuela de Líderes es necesaria para lograr el compromiso de los líderes en el cumplimiento de la misión. Además, el estudio es relevante porque incentiva a pastores, administradores, líderes de iglesia y miembros preparados a llevar a la feligresía a un mayor compromiso misionero.

Delimitaciones

Esta investigación pretende verificar la relación que existe entre la Escuela de Líderes y el compromiso misionero en líderes adventistas del distrito misionero “Roma” de la MPN, Chiclayo, Perú, 2019. La población objetivo son los participantes de la Escuela de Líderes desarrollada, los cuales deben haber asistido al 75% de las clases como mínimo.

Limitaciones

En el presente trabajo, no se han encontrado algunas limitaciones que puedan afectar la investigación. En este sentido, la población, el espacio y tiempo de la misma no es necesariamente una limitante. Tampoco lo son las variables planteadas, debido a que forman parte de la estructura ordinaria de la IASD. Otros factores, tales como económicos o fuentes de información no se constituyen una limitante.

Presuposiciones

El autor de este estudio acepta la Biblia como Palabra de Dios, norma de fe y práctica y fuente de autoridad para la presente investigación. Consecuentemente, acepta los escritos de Elena G. de White como inspirados por Dios. Por lo tanto, cree que su contenido es aplicable a la actualidad en el contexto en el que fueron expuestos.

Asimismo, el autor reconoce el origen bíblico y profético de la IASD, quien es el remanente de Dios para el tiempo del fin, y que su esencia de ser es la misión: hacer discípulos (Mt 28:18-20) en el contexto del mensaje de los tres ángeles (Ap 14:6-13). También, el autor sostiene las 28 creencias fundamentales de la IASD tal como la iglesia las entiende, y se rige al Manual de la Iglesia.

Finalmente, el autor reconoce que el crecimiento de la iglesia se debe al poder de Dios, no del hombre (1 Co 3:6) y que el Espíritu Santo es la fuente de poder para cumplir la misión (Hch 1:8). Cree además que el compromiso de los creyentes en la misión es el resultado de una relación con Dios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Compromiso misionero en la Biblia

Los estudios actuales sobre el compromiso de personas con una tarea o misión suelen partir de la perspectiva de la psicología positiva y la teoría organizacional.⁵⁶ Sin embargo, para el investigador, la base teórica para un compromiso con la misión de Dios se encuentra en la Biblia. Por lo tanto, en esta sección, se hará una revisión bíblica acerca del compromiso con la misión.

Al iniciar este estudio, es preciso señalar que la declaración exacta de “compromiso misionero” o “compromiso con la misión” no se encuentra como tal en la Biblia, aunque el tema del compromiso es implícito. De este modo, se parte haciendo un estudio del compromiso del servicio a Dios y lo que Él espera del hombre. Luego se exponen casos de personas o grupos de personas que manifestaron alguna dimensión del compromiso. A partir de la fundamentación bíblica y los casos presentados, se sientan las bases para la elaboración de un concepto de compromiso aplicado a los estudios misionológicos.

Cabe señalar que esta sección se introduce en el tema del compromiso misionero en una aproximación bíblica y epistemológica; dividiéndose el estudio según las

⁵⁶Ver adelante el subtítulo “Compromiso en autores seculares organizacionales”, en la página 71.

dimensiones que se manejan en el campo organizacional, estas dimensiones se dividen en niveles continuidad, afectividad y normatividad. Cada dimensión explora conceptos bíblicos que son analizados, con el fin de brindar base adecuada a cada dimensión.

Dimensión continuidad

Israel: Compromiso de continuidad

Esta dimensión se relaciona con el factor de racionalidad. Se entiende que, en el campo organizacional, se parte de una comprensión racional del ambiente o entorno, con los conocimientos necesarios para efectuar la tarea. En este sentido, se resalta el caso del pueblo de Israel, el cual recibió un llamado de Dios, una vocación y elección, mediante la revelación de la voluntad de Dios.

Los doce hijos de Jacob se multiplicaron demográficamente y se convirtieron en una gran organización, que después de 430 años de opresión bajo, fueron ayudados por Dios bajo el liderazgo de Moisés. La razón o causa fundamental para que Israel funcione como nación es el pacto, y el llamado de Dios, su elección.⁵⁷

En primer lugar, Dios llamó a Israel para ser Su pueblo, que su identidad se base en la revelación del carácter de Dios y en sus obras redentoras. Esto es evidente en las declaraciones de la Escritura, en la cual Israel tenía que reconocer el carácter de Dios para responder en obediencia y compromiso a guardar el pacto.

1 Crónicas 16:11-13

Buscad al Señor y su fortaleza; buscad su rostro continuamente. Recordad las maravillas que Él ha hecho, sus prodigios y los juicios de su boca, oh simiente de Israel, su siervo, hijos de Jacob, sus escogidos.

⁵⁷Walter C. Kaiser, Jr., *The Promise-Plan of God: A Biblical Theology of Old and New Testaments* (Grand Rapids: Zondervan, 2008), 70.

1 y 2 Crónicas resaltan por su valor teológico y su enfoque interpretativo sobre la historia de Israel, desde Adán hasta el periodo postexílico, enfatizando lo más importante para la historia de la salvación.⁵⁸ Estos libros enfatizan el amor de Dios por su pueblo, a quien trajo de vuelta del exilio, y se compromete a seguir guiándolos en su historia.⁵⁹ En este contexto, David emprende una serie de campañas militares para conquistar los territorios vecinos a Israel y traer paz a la nación (1 Cro 11-29) siendo el agente de Dios para salvar a su pueblo y darle seguridad.

Cuando ingresan a Jerusalén el arca de Dios, David entona un salmo (1 Cro 16:7-36), que motiva a Israel a adorar a Dios, enfatizando su carácter divino y justo en la historia, “sus maravillas”, que son sus obras redentoras en favor de su pueblo.⁶⁰ Lo que aquí se destaca es la revelación del carácter de Dios como base de la adoración hebrea, teniendo los hebreos un conocimiento de quien es Dios y lo que ha hecho por ellos, es el fundamento de la religión israelita.⁶¹

Si se aplica esto a la dimensión racional, conocer y comprender el carácter de Dios mediante sus obras, es la raíz de la vida de discipulado y compromiso cristiano.⁶²

⁵⁸William S. Lasor, David A. Hubbard y Frederic W. Bush, *Panorama del Antiguo Testamento: Mensaje, forma y trasfondo del Antiguo Testamento* (Grand Rapids: Libros Desafío, 2004), 616-17.

⁵⁹James M. Hamilton Jr., *God's Glory in Salvation through Judgement: A Biblical Theology* (Wheaton: Crossway, 2010), 339.

⁶⁰Martin Selman, *1 Chronicles: An Introduction and Commentary*, Tyndale Old Testament Commentaries, ed. D. J. Wiseman (Downers Grove: IVP, 1994), 125.

⁶¹Roddy Braun, *1 Chronicles*, Word Biblical Commentary, ed. David A. Hubbard (Grand Rapids: Zondervan, 2015), 185.

⁶²Selman, *1 Chronicles*, 125.

Dos verbos dirigen el texto de manera imperativa: “buscad” (דַּרְשׁוּ) y “recordad” (זְכֹּרוּ), cuyo objeto es Dios y sus obras redentoras en la historia de Israel; estas obras reflejan “su rostro”, su carácter, pues en el pensamiento hebreo, el rostro de alguien (en este caso, Dios) identifica a una persona y refleja sus actitudes y sentimientos, el carácter de Dios.⁶³

En síntesis, Israel fue invitado a reflexionar en las obras redentoras de Dios en su favor, pues en estas obras ella veía “su rostro”, su carácter, conocía quien era Dios y cual era su actitud hacia su pueblo, lo que era la base de su compromiso en el pacto y de ser fiel y obediente a los principios de Dios.⁶⁴

Éxodo 19:4-6

Vosotros habéis visto lo que he hecho a los egipcios, y cómo os he tomado sobre alas de águilas y os he traído a mí. Ahora pues, si en verdad escucháis mi voz y guardáis mi pacto, seréis mi especial tesoro entre todos los pueblos, porque mía es toda la tierra; y vosotros seréis para mí un reino de sacerdotes y una nación santa». Estas son las palabras que dirás a los hijos de Israel.

El libro de Éxodo es imprescindible para conocer tres puntos principales de la historia de la salvación y del trato de Dios con los seres humanos: la redención, la ética y la adoración.⁶⁵ Además, el libro presenta a Israel como el pueblo especial de Dios entre todas las demás naciones, liberándolos y mostrando su poder, para que Israel sepa quién es Dios (Ex 6:7) y le sirva comprometidamente (4:16; 7:16).

⁶³Victor P. Hamilton, “פְּנִיָּם”, en *Theological Wordbook on the Old Testament*, eds. R. L. Harris, G. L. Archer y B. K. Waltke (Chicago: Moody, 1980), 727. En adelante, *TWOT*.

⁶⁴Frederick Mabie, “1 Chronicles”, en *The Expositor’s Bible Commentary*, eds. Tremper Longman III y David E. Garland (Grand Rapids: Zondervan, 2010), 90. En adelante, *EBC*.

⁶⁵Kaiser, *The Promise-Plan of God*, 97.

Cuando Dios libera a su pueblo y le traslada desde Egipto a Sinaí, muestra cuál es su actitud e intenciones hacia Israel. Desde Éxodo 19 hasta Números 10 ocurre al pie del Monte Sinaí, y en este contexto macro literario, Éxodo 19-24 registra la experiencia de Israel al recibir un conocimiento racional más elevado de Dios, mediante la promulgación de la Ley.⁶⁶

Según Éxodo 19, Dios se revela a sí mismo en el éxodo y el paso del Mar Rojo, pero los términos de la relación y el compromiso aún no han sido señalados. La liberación de Israel y la forma de Dios de conducirlos como “sobre alas de águilas” da a entender la forma increíble y maravillosa de esa liberación, ahí Dios se reveló a su pueblo en cuanto a su acción redentora, como Jehová de los Ejércitos.⁶⁷

A continuación, Dios pide a Israel oír su voz y guardar su pacto. El verbo “oír” (שמע) señala prestar atención a alguien, entender y obedecer la revelación que Dios iba a presentar.⁶⁸ En este caso, la voz de Dios es lo que Él iba a declarar en cuanto al pacto y la ley, porque lo que Él les dice “guardáis mi pacto” (שמרתם), lo que implica cuidar de obedecer, hacer con diligencia, cumplir las obligaciones del pacto.⁶⁹ Aquí se nota que, para que haya compromiso en Israel, este debe primero tener una comprensión del carácter redentor de Dios, antes de comprometerse a obedecer.

⁶⁶Hamilton, *God's Glory in Salvation through Judgement*, 97.

⁶⁷Dewey Beegle, *Moises: The Servant of Yahweh* (Grand Rapids: Eerdmans, 1972), 247.

⁶⁸Hermann J. Austel, “שמע”, *TWOT*, 938.

⁶⁹C. Houtman, “שמרתם”, en *New International Dictionary of Old Testament Theology and Exegesis*, ed. Willem A. VanGemeren (Grand Rapids: Zondervan, 2012), 4:340.

Sabiendo el pueblo de Dios que es su “especial tesoro” y miembros de una comunidad pactal con la categoría de reyes y sacerdotes, lo que le da una especie de ministerio en favor de si mismo y de las naciones.⁷⁰ Entonces, aquí se ve ese patrón de revelación, elección y compromiso, por el cual Israel recibir ese solemne encargo de ser pueblo real y sacerdote, siendo mediadores de la gracia de Dios a todos los pueblos.⁷¹

En todo este caso, la elección de Israel para ser pueblo no era un privilegio que se disfruta ociosa e indolentemente; la identidad de Israel como pueblo de Dios tampoco no es motivo de jactancia. Dios elige a Israel para presentarle un propósito: ser obediente y ser un testigo.⁷² Como señala von Rad, no es posible pensar en el inicio de una relación especial con Dios sin la aceptación y reconocimiento obligatorio de determinadas normas y responsabilidades.⁷³ La autorrevelación de Dios ante Israel como “Yo soy Jehová tu Dios” (Lv 18:5, 30; 19:2, 4, 10, 12, 14; 20:7), que redimió a Israel (Ex 20:1-2), fue la base para cualquier demanda impuesta a Israel; y en este sentido, Dios da la Ley a Israel.⁷⁴

Por tanto, las palabras del pacto mostraban de qué manera Israel iba a desarrollar su compromiso de ser testigos de Dios en la tierra. Como se muestra en Éxodo 19:4-6, ser

⁷⁰Brevard S. Childs, *The Book of Exodus*, The Old Testament Library, ed. James Barr (Louisville: The Westminster Press, 1976), 338.

⁷¹Kaiser Jr., *The Promise-Plan of God*, 97.

⁷²Ibid.

⁷³Gerhard von Rad, *Teología del Nuevo Testamento*, ed. Luis Alonso Schökel, trad. Victoriano Martín Sánchez (Salamanca: Sígueme, 2000), 1:249.

⁷⁴W. C. Kaiser Jr., “The Weightier and Lighter Matters of the Law: Moses, Jesus, and Paul”, *Currents Issues in Biblical and Patristic Interpretations*, ed. G. F. Hawthorne (Grand Rapids: Eerdmans, 1975), 1977.

reino de sacerdotes equivale a presentar intercesión entre Dios y los pueblos paganos.⁷⁵

Esta responsabilidad estaba en la Ley, y en las declaraciones que marcaban el compromiso que tenía Israel al aceptar las palabras del pacto con Dios.

Deuteronomio 4:5-6

Mirad, yo os he enseñado estatutos y decretos, como Jehová mi Dios me mandó, para que hagáis así en medio de la tierra en la cual entráis para tomar posesión de ella. Guardadlos, pues, y ponedlos por obra; porque esta es vuestra sabiduría y vuestra inteligencia ante los ojos de los pueblos, los cuales oirán todos estos estatutos, y dirán: Ciertamente pueblo sabio y entendido, nación grande es esta.

El libro de Deuteronomio comprende, en su mayor parte, el discurso final de Moisés antes que Israel ingrese a la tierra prometida, y es un punto crucial no solo para la historia de Israel, sino también en el despliegue de la revelación de Dios.⁷⁶ Desde el punto de vista teológico, el aporte de Deuteronomio para la teología bíblica es su presentación del carácter de Dios ante Israel, y su llamado a ser un pueblo comprometido con el pacto y ser luz para las naciones.⁷⁷

La idea del compromiso de amar a Dios no es algo emocional, sino un compromiso de obediencia basado en la revelación especial: Dios se dirige al aspecto racional de Israel y lo motiva a ser obediente porque Él se ha revelado de manera poderosa.⁷⁸

⁷⁵G. K. Beale, *A New Testament Biblical Theology: The Unfolding of the Old Testament in the New* (Grand Rapids: Baker, 2011), 631-32.

⁷⁶J. Gary Millar, “Deuteronomy”, *NDBT*, 159.

⁷⁷Paul A. Barker, “The Theology of Deuteronomy 27”, *Tyndale Bulletin*, Vol. 49, N° 2 (1998): 277-303.

⁷⁸Hamilton, *God’s Glory in Salvation through Judgement*, 119.

En este contexto, Deuteronomio 4 toma un papel importante en el mensaje de apertura de Moisés a la nación hebrea. Debido a la continua revelación especial del carácter fiel y misericordioso de Dios a los hijos de Israel (Dt 1:6-3:29), Moisés les exhorta a ser obedientes y rechazar la idolatría (4:1-40), con un tono muy cargado de contenido parenético.⁷⁹ En este sentido, Moisés fue el agente de Dios en transmitir la revelación especial para la salvación y ética del pueblo. Esto es enfatizado mediante dos palabras: “enseñar” (לָמַד) y “estatutos y decretos [juicios]” (מִשְׁפָּטִים). El verbo לָמַד tiene la idea de “capacitar” y “educar”.⁸⁰

La dimensión de “continuidad” en el ámbito organizacional comprende la parte racional, y aplicado al ámbito bíblico señala la capacidad de entender la misión a la cual ha sido una persona u organización llamada. En este caso se puso por ejemplo al pueblo de Israel. Dios llamó a Israel a ser su pueblo especial con el objetivo de ser su testigo en el mundo de aquel entonces.

Para lograr este fin, Dios se reveló a su pueblo mediante obras de salvación y justicia en su favor, en otras palabras, le mostró los principios de la “empresa” a la cual Dios le estaba convocando. Se le reveló a Israel los principios del pacto, la salvación y el gobierno de Dios, a fin que Israel comprenda las implicancias de su llamado y el grado de compromiso que se le exigía.

En este sentido, el compromiso parte de conocer el fundamento racional del llamado que se le da a alguien. Israel conoció el carácter de Dios cuando este se le reveló

⁷⁹Michael Grisanti, “Deuteronomy”, en *EBC*, 2:515.

⁸⁰Walter C. Kaiser, “לָמַד”, *TWOT*, 480.

y le mostró su carácter, a fin de crear compromiso en la mente de los israelitas. Esta identidad corporativa se va a ver reflejada en la siguiente dimensión del compromiso.

Dimensión afectividad

Los Doce discípulos de Jesús: Compromiso de afectividad

Un ejemplo clave en cuanto a la dimensión de afectividad en el compromiso es el caso de los doce discípulos de Jesús, el cual abordaremos desde su llamamiento hasta la ascensión de Cristo. Durante los tres años y medio del ministerio del Salvador, los Doce ejercieron un compromiso afectivo, en el cual su voluntad fue determinada a seguir el liderazgo del Maestro de Galilea.⁸¹ Ellos ya tenían sentimientos de pertenencia y anhelaban ser leales a Jesús. Los discípulos se sentían satisfechos en esta agrupación discipuladora y deseaban siempre permanecer en ella. El análisis de los siguientes textos bíblicos da cuenta de ello.

Marcos 1:14-18

Después que Juan fue encarcelado, Jesús vino a Galilea predicando el evangelio del reino de Dios, diciendo: El tiempo se ha cumplido, y el reino de Dios se ha acercado; arrepentíos, y creed en el evangelio. Andando junto al mar de Galilea, vio a Simón y a Andrés su hermano, que echaban la red en el mar; porque eran pescadores. Y les dijo Jesús: Venid en pos de mí, y haré que seáis pescadores de hombres. Y dejando luego sus redes, le siguieron.

Es interesante observar la intención de este evangelio, en comparación a los demás evangelios, se presenta a Jesús como el líder por excelencia, cuyas obras de poder

⁸¹Terence Donaldson, “Guiding Readers—Making Disciples: Discipleship in Matthew’s Narrative Strategy”, en *Patterns of Discipleship in the New Testament*, ed. Richard N. Longenecker (Grand Rapids: Eerdmans, 1996), 35.

le granjeaban la fama y el seguimiento de multitudes de todas partes de Judea.⁸² Al igual que Mateo, en el evangelio de Marcos el tema del discipulado y del compromiso misionero es abundante, como se observa desde el inicio del evangelio, cuando Jesús llama a sus discípulos a la misión, lo cual involucra negarse a uno mismo, sufrimiento, compromiso y aun el martirio (1:16-20; 2:14; 10:35-37).⁸³

En el aspecto literario, la sección comprendida entre 1:14-8:43 señala el ministerio de Jesús en Galilea.⁸⁴ Dentro de esta sección, es importante señalar el contexto encontrado en 1:14-2:12, que funciona como una introducción al ministerio evangelístico de Jesús.⁸⁵ En este contexto, Jesús empieza predicando el evangelio del reino, con un mensaje de alerta y de cumplimiento y llamando a la gente al arrepentimiento.⁸⁶ Y en ese contexto, llama a sus discípulos, para que sean pescadores de personas, lo que consigue la respuesta inmediata según el evangelio.

En el texto de Marcos 1:14-18 se observan tres momentos: la acción kerigmática de Cristo, el llamado a los primeros líderes apostólicos y la respuesta del discipulado de

⁸²Everett F. Harrison, *Introducción al Nuevo Testamento*, trad. Norberto Wolf (Grand Rapids: Libros Desafío, 1999), 181.

⁸³Donald A. Hagner, *The New Testament: A Historical and Theological Introduction* (Grand Rapids: Baker Academic, 2012), 173.

⁸⁴I. Howard Marshall, *New Testament Theology: Many Witnesses, One Gospel* (Downers Grove: InterVarsity, 2004), 59.

⁸⁵Merrill C. Tenney, *Nuestro Nuevo Testamento: Estudio panorámico del Nuevo Testamento* (Grand Rapids: Portavoz, 1989), 201.

⁸⁶Strauss, *Mark*, 25.

Jesús.⁸⁷ La acción kerigmática de Jesús se resalta por el uso del participio κηρύσσων, siendo este el verbo más usado en el NT y de manera especial en el evangelio de Marcos, con un sentido de urgencia y de cumplimiento.⁸⁸ De esto se desprende que la actividad principal de Jesús en el evangelio es la proclamación del evangelio como el cumplimiento del plan redentor de Dios en la historia, porque señala al tiempo como elemento climático de la revelación.⁸⁹

Dentro de la labor misionera primordial del Mesías, este convoca a personas para que participen con él en la proclamación de la buena nueva de salvación. Junto al mar de Galilea llama a personas aparentemente nada prometedoras para formar el nuevo Israel, quizás estas personas conocían el esfuerzo de trabajar para conseguir su alimento diario y eso serviría para ser discípulos comprometidos con el evangelio.⁹⁰ El llamado a seguir a Jesús, es motivado por el adverbio imperativo δεῦτε, que evoca ánimo, exhortación, un llamado a la acción.⁹¹ Este llamado a ir en pos de Él, logra que ellos dejen sus redes de trabajo pesquero y le sigan. El adverbio εὐθὺς señala una acción inmediata, un modo

⁸⁷Eckhard J. Schnabel, *Mark*, Tyndale New Testament Commentary (Downers Grove: IVP Academic, 2017), 37.

⁸⁸“Κηρύσσω”, en *New International Dictionary of New Testament Theology and Exegesis*, ed. Moises Silva, 2º ed. (Grand Rapids: Zondervan, 2014), 2:677. En adelante, NIDNTTE.

⁸⁹David E. Garland, *A Theology of Mark's Gospel: Good News about Jesus the Messiah, the Son of God*, Biblical Theology of the New Testament, ed. Andreas Kostenberger (Grand Rapids: Zondervan, 2015), 336.

⁹⁰Xabier Pikaza, *Comentario al evangelio de Marcos* (Barcelona: Clie, 2012), 75.

⁹¹“Δεῦτε”, en *A Greek Lexicon of the New Testament and other Early Christian Literature*, eds. Walter Bauer et al., 4º ed. (Chicago: The University of Chicago Press, 2021), 195. En adelante BAGD.

rápido de hacer las cosas, introduciendo la preposición principal en una oración temporal: “he aquí, entonces”.⁹²

El verbo que resalta como coordinador de la acción es ἀκολουθέω, “seguir”. Este verbo es abundante en el NT (90x), de estos casos, más de 70 casos aparecen en los evangelios y se refieren al compromiso de seguir a Jesús en el camino del discipulado.⁹³ Entonces, el sentido de ἀκολουθέω es el de “seguir a alguien como un discípulo”, y la mayoría de veces la persona de Jesús aparece como el objeto directo del seguimiento, y cuando se menciona a los discípulos como los seguidores, se afirma un acto de discipulado y compromiso misionero de forma especial.⁹⁴

Aquí se observa la voluntad de los discípulos, al dejar toda su tarea y seguir comprometidamente a Jesús. Algunas veces se piensa que los pescadores eran gente pobre o de muy bajos recursos, pero según el v. 20 ellos tenían “jornaleros”, pagaban a personas que trabajaban para ellos, quizás su negocio de pesca era próspero.⁹⁵ ¿Por qué se menciona esto? Pues porque la respuesta de los discípulos al recibir el llamado de Jesús fue decidida y fue hecho con el entendimiento, dejando un negocio tal vez rentable

⁹²Amador García Santos, “εὐθὺς”, *Diccionario del griego bíblico*, 358.

⁹³G. Schneider, “ἀκολουθέω”, en *Exegetical Dictionary of the New Testament*, eds. Horst Balz y Gerhard Schneider (Grand Rapids: Eerdmans, 1990), 1:49. En adelante *EDNT*.

⁹⁴Schneider, “ἀκολουθέω”, *EDNT*, 1:49.

⁹⁵Craig S. Keener, *The IVP Bible Background Commentary: New Testament*, 2^o ed. (Downers Grove: IVP Academic, 2014), 130-31.

y próspero y dedicarse a ser aporte de la nueva comunidad mesiánica que tenía por visión alcanzar a las personas para el reino.⁹⁶

Mateo 19:27-28

Entonces respondiendo Pedro, le dijo: He aquí, nosotros lo hemos dejado todo, y te hemos seguido; ¿qué, pues, tendremos? Y Jesús les dijo: De cierto os digo que en la regeneración, cuando el Hijo del Hombre se sienta en el trono de su gloria, vosotros que me habéis seguido también os sentaréis sobre doce tronos, para juzgar a las doce tribus de Israel.

La sección en la que se encuentra este texto es Mateo 19:1-25:46, que se refiere al ingreso de Jesús a Jerusalén y el preludio a la cruz.⁹⁷ Esta sección a su vez se proyecta en una subsección que abarca 19:1-22:46 que enfatizan el discipulado y la oposición a su ministerio por parte de los judíos, mediante discursos engarzados con contenido narrativo, que dirigen hacia la culminación de la vida de Jesús en la cruz y la resurrección.⁹⁸ En esta subsección Jesús interactúa con muchos personajes como fariseos, los discípulos, niños, un joven rico, la madre de Santiago y Juan, dos ciegos sanados, entre otros; en este gran contexto Jesús enfatiza la gran verdad del discipulado y el compromiso ante la misión de Jesús y la bendición de haberse comprometido a seguir a Jesús sobre todas las cosas.

⁹⁶Ched Myers, “Mark’s Gospel: Invitation to Discipleship”, en *The New Testament: Introducing The Way Of Discipleship* (New York: Orbis Books, 2002), 52.

⁹⁷Grant R. Osborne, *Matthew*, Zondervan Exegetical Commentary on the New Testament, ed. Clinton E. Arnold (Grand Rapids: Zondervan, 2010), 45; Hamilton, *God’s Salvation Through Judgement*, 375.

⁹⁸D. A. Carson, “Matthew”, *EBC*, 355.

El contexto cercano de Mateo 19:27-28 comprende 19:16-30,⁹⁹ cuya temática tiene que ver con la riqueza, y las consecuencias del discipulado, en especial con la muestra de compromiso a Cristo, radicado en el llamado de Jesús. La sección sobre el joven rico (vv. 23-26) es seguida por este versículo de transición (v. 27) en la cual Pedro, como lo hace de manera común, habla en representación de los doce (cf. 14:28; 15:15; 16:16, 22; 17:4; 18:21) y “respondiendo” (ἀποκριθεὶς) retoma la conversación y dirige una realidad que se contrasta con la actitud del joven rico.¹⁰⁰

Nótese el énfasis en los pronombres en primera persona en boca de Pedro: “nosotros [ἡμεῖς] lo hemos dejado todo, y te hemos seguido [ἠκολουθήσαμεν] ... ¿qué pues tendremos [ἡμῶν]?”. A diferencia del joven rico, los discípulos los dejaron todo (gr. ἀφήκαμεν πάντα) para seguir a Jesús. El verbo “seguir”, ἀφίημι, implica dejar atrás algo, marcharse y abandonar algo,¹⁰¹ que implica dedicarse por completo al llamado del Maestro: el compromiso total de la vida a la misión. Al margen de si Pedro y los discípulos intenten enfatizar una búsqueda de honores y grandeza o una incertidumbre de su suerte posterior al lado de Jesús, el hecho es que el seguimiento a Jesús, sea por haber visto su poder, comprendido que Él era el Mesías y que era el Salvador del mundo, involucra un compromiso radical—en este caso, dejarlo todo—para embarcarse en la misión del evangelio.¹⁰²

⁹⁹Osborne, *Matthew*, 713.

¹⁰⁰Donald A. Hagner, *Matthew 14-28*, Word Biblical Commentary, eds. Bruce M. Metzger, David A. Hubbard y Glenn W. Barker (Grand Rapids: Zondervan, 1995), 563.

¹⁰¹H. Leroy, “ἀφίημι”, *EDNT*, 1:181; García Santos, “ἀφίημι”, *Diccionario del griego bíblico*, 138.

Juan 1:35-37

El siguiente día otra vez estaba Juan, y dos de sus discípulos. Y mirando a Jesús que andaba por allí, dijo: He aquí el Cordero de Dios. Le oyeron hablar los dos discípulos, y siguieron a Jesús.

Juan 6:66-69

Desde entonces muchos de sus discípulos volvieron atrás, y ya no andaban con él. Dijo entonces Jesús a los doce: ¿Queréis acaso irs también vosotros? Le respondió Simón Pedro: Señor, ¿a quién iremos? Tú tienes palabras de vida eterna. Y nosotros hemos creído y conocemos que tú eres el Cristo, el Hijo del Dios viviente.

El evangelio según Juan es considerado un documento bíblico de interés particular, debido a que expone de manera muy solemne y teológica la revelación de Dios en Cristo. La evidencia interna del evangelio sugiere que el autor es un apóstol (1:14; 2:11; 19:35), uno de los Doce (13:23; 19:25-27; 20:2-9), es decir Juan el hijo de Zebedeo, y la evidencia extrabíblica también apoya esta identificación.¹⁰³

Al igual que los evangelios sinópticos, Juan presenta el mismo material pero con un énfasis diferente y con mucha más información acerca de la identidad de Jesús, además que el propósito de este evangelio es presentar quien es Jesús y motivar a los lectores a confiar en Él como Salvador (20:31), sea para una conversión inicial o para creyentes ya maduros en la fe.¹⁰⁴ Esto ya es evidente en el primer capítulo del evangelio, que es conocido como el prólogo del evangelio, 1:1-18, el cual da paso a una sección que consiste en 1:19 a 10:42, la autorrevelación de Jesús como el Hijo de Dios mesiánico en

¹⁰²Donaldson, "Guiding Readers—Making Disciples", *Patterns of Discipleship in the New Testament*, 37-38.

¹⁰³A. J. Kostenberger, "John", *NDBT*, 280.

¹⁰⁴Hagner, *The New Testament*, 276

su Persona y obra.¹⁰⁵ Dentro de esta estructura, se presenta el inicio del ministerio público de Jesús, enfatizando la predicación de Juan el Bautista acerca de la llegada del Mesías (1:19-28) y luego el testimonio que Juan da de Jesús: Él es el cordero de Dios (vv.29-34), que es continuado con el llamado de Jesús a sus primeros discípulos (vv. 35-42) y el asombroso llamado a Natanael (vv.43-51).¹⁰⁶

Aquí está el trasfondo literario de este primer texto concerniente a la dimensión “afectividad” en cuanto a la teoría del compromiso”. La sección de Juan 1:19-34 destaca el bautismo en agua como preparación para recibir al Mesías (v.31), el Bautista identifica a Jesús como el Redentor del mundo (vv.29, 36), lo cual sería un cumplimiento de Isaías 53, Zacarías 12:10; 13:7 y Daniel 9:26; con estos argumentos, el escritor pone a la muerte redentora de Jesús como el fundamento del discipulado y de la comisión evangelística, presente también en el final de este evangelio.¹⁰⁷

Dado este trasfondo, el texto de Juan 1:35-37 está dirigido por dos momentos importantes: la declaración mesiánica de Juan acerca de Jesús (v.36) y la respuesta de los primeros discípulos (v.37): “siguieron a Jesús”. Juan el Bautista mira a Jesús pasar nuevamente delante de él, y le identifica como “el Cordero de Dios”, y esta vez dos de sus discípulos están con él: Andrés y otro no mencionado. El v. 37 dice que ellos, al oír

¹⁰⁵D. A. Carson, *The Gospel According to John*, The Pillar New Testament Commentary, ed. D. A. Carson (Grand Rapids: Eerdmans, 1991), 105.

¹⁰⁶Harrison, *Introducción al Nuevo Testamento*, 207.

¹⁰⁷Frank S. Thielman, *Theology of the New Testament: A Canonical and Synthetic Approach* (Grand Rapids: Zondervan, 2005), 155; Andreas J. Kostenberger, *A Theology of John's Gospel and Letters: The Word, the Christ, the Son of God*, Biblical Theology of the New Testament Series, ed. Andreas J. Kostenberger (Grand Rapids: Zondervan, 2009), 483.

hablar al Bautista, “siguieron a Jesús”. Hay dos ideas importantes aquí. El verbo “seguir”, ἀκολουθέω, cuyo sentido implica seguir a alguien, en una forma decidida y comprometida, pues en el cuarto evangelio el verbo indica un compromiso de discipulado, sea inicial o constante¹⁰⁸ (1:43; 8:12; 12:26; 21:19, 20, 22); y el hecho de que Jesús llamó a sus discípulos hace ver un tipo de llamado según el AT, cuando Dios llamaba a sus profetas para ser sus voceros.¹⁰⁹

Este llamado al seguimiento de Jesús es despertado cuando los discípulos oyen hablar a Juan Bautista. El verbo “hablar”, λαλέω, es abundante en el NT, encontrándose mas en Juan y en Hechos. En el evangelio de Juan, λαλέω se conecta la mayoría de veces con el mensaje de Jesús o acerca de Él, el evangelio.¹¹⁰ Entonces, la motivación para que estos dos discípulos sigan a Jesús fue la predicación de Juan. No se ve aquí un cambio de fidelidad, que este par de judíos vieron un líder más grande y famoso que el Bautista y le dejaron a este; no es un cambio de fidelidad, es seguir el mensaje del precursor de Jesús. Al señalar el Bautista a Jesús como el “cordero de Dios que quita el pecado del mundo”, está dando la verdad central de la revelación bíblica: Jesús es el Redentor prometido en el AT, quien con su sacrificio hará posible la reconciliación del hombre ante Dios; Juan

¹⁰⁸“ἀκολουθέω”, *NIDNTTE*, 1:205; Carson, *The Gospel According to John*, 154.

¹⁰⁹*Ibid.*

¹¹⁰George R. Beasley-Murray, *John: Revised Edition*, Word Biblical Commentary, eds. Bruce M. Metzger y Ralph P. Martin (Grand Rapids: Zondervan, 1999), 15-16; “Λαλέω”, *NIDNTTE*, 3:78.

señalaba fuera de si mismo, a la Persona del Cristo Encarnado, como solución única para el pecado humano.¹¹¹

Lo que se está viendo aquí es una conexión íntima entre la epistemología y el compromiso, es decir, entre la base “teórica” del mensaje (Jesús es el Cordero expiatorio) con el compromiso (los discípulos siguieron a Jesús). La dimensión de afectividad, que involucra la parte volitiva del compromiso, se manifiesta en que el compromiso decidido y afectivo de formar parte de la misión de Cristo se originó al oír el mensaje del evangelio. Los discípulos vieron quien era Jesús, cuál era su propósito de vida, y se convencieron de que podrían formar parte de un ministerio prometedor colaborando con el Mesías, por eso es que Andrés posteriormente llama a otros para formar parte de la nueva comunidad de Jesús: “Hemos hallado al Mesías”, le dirá a su hermano Pedro (v. 41). Entonces, la afectividad en el compromiso necesita una base epistemológica que la refuerce,¹¹² y en este caso, la base era la revelación de Dios en Jesucristo, el aspecto racional (continuidad).

En el caso de Juan 6:66-69, debe resaltarse que la sección mayor a la que pertenece el pasaje de estudio es Juan 5:1-6:71, que se llamaría la sección sobre controversias en el ministerio de Jesús.¹¹³ Es una sección donde abundan los diálogos entre Jesús y sus seguidores, incluso los fariseos, acerca de la validez del ministerio de

¹¹¹Jo-Ann A. Brant, *John*, Paideia: Commentaries on the New Testament, ed. Charles H. Talbert (Grand Rapids: Baker Academic, 2011), 39-40.

¹¹²María Hurtado Arrieta, “Bases conceptuales del compromiso organizacional: una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura” (Tesis de licenciatura, Universidad de Piura, 2017).

¹¹³Tenney, *Nuestro Nuevo Testamento*, 237.

Jesús y la fe en El, y largos argumentos sobre la incredulidad de los que lo seguían, enlazadas con pequeños y breves notas sobre el discipulado y el compromiso hacia Jesús y su ministerio.¹¹⁴

En este contexto, la subsección de 6:22-58 (el discurso sobre el Pan de Vida) es seguida por otra subsección que sería la culminación del discurso sobre el Pan: una polémica sobre Jesús y la fe en El por parte de sus discípulos.¹¹⁵ Es evidente que estas secciones (así como con todo el evangelio de Juan) están marcadas por la obstinación y la ceguera de los oyentes de Jesús, al punto que Juan les llama “los judíos”, no por algún antisemitismo evidente, sino por el asombro del escritor apostólico ante la tozuda incredulidad de los líderes de un pueblo bendecido y elegido por Dios.¹¹⁶

Ante la dificultad venidera, el discurso de Jesús en 6:22-58 y la polémica en 6:60-71 son elementos que buscan cimentar la fe de los discípulos y, por ende, de los lectores, moviéndolos a un compromiso decidido por el Maestro, a pesar de la incredulidad y conveniencia de las masas. Toda la sección de 6:61-71 se encarga de mostrar un intercambio de palabras entre los discípulos de Jesús (no solo los Doce) y Jesús, en cuanto al sacrificio del discipulado y la fe en Cristo como el Mesías, encontrando muy difícil seguir las enseñanzas de El (v. 60). Los “discípulos” (μαθητής) son seguidores de Jesús, pero no hay que confundirlos con los “Doce”.¹¹⁷ Estos seguidores de Jesús

¹¹⁴Kostenberger, *A Theology of John's Gospel and Letters*, 169.

¹¹⁵Carson, *The Gospel According to John*, 106.

¹¹⁶Harrison, *Introducción al Nuevo Testamento*, 223; Thielman, *Theology of the New Testament*, 152.

¹¹⁷Carson, *The Gospel According to John*, 300.

muestran poco compromiso, porque en el v. 66 se dice que muchos de ellos “volvieron atrás” y no andaban con Él.

La base de la confianza, el compromiso y el discipulado en Jesús viene por la importancia de haber oído y obedecido la Palabra de Jesús. Como se vio en la sección sobre la dimensión racional de la continuidad, el compromiso necesita tener claras las bases o reglas de la organización,¹¹⁸ en este caso las palabras de Jesús. Esto es muy evidente cuando los discípulos indecisos de Jesús le dicen en el v. 60: “Dura es esta palabra; ¿quién la puede oír?”. El término para “dura” es σκληρός, “áspero”, hiriente, difícil de aceptar, insoportable”.¹¹⁹ Las palabras de Cristo en el discurso del Pan de vida resultaron insoportables y ofensivas para la multitud, que les dirigió esa incredulidad a apartarse de Él, estos encontraron intolerantes las enseñanzas de Jesús. Por el contrario, los discípulos mostraron una disposición a permanecer con Jesús, porque habían asimilado sus palabras y eran lo más valioso para su existencia.

El texto de v. 67 empieza la pregunta retórica de Jesús “¿También ustedes quieren marcharse?” (NVI) con la partícula μή, partícula adverbial que significa “no”, o que funciona como un marcador de pregunta retórica con respuesta negativa.¹²⁰ Esta pregunta es de carácter decisivo, tocaba la misma vena de decisión y compromiso de los Doce, que

¹¹⁸Charles A. O'Reilly y Jennifer Chatman, “Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior”, *Journal of Applied Psychology* 71, no. 3 (1986): 495.

¹¹⁹García Santos, “σκληρός”, *Diccionario del griego bíblico*, 775.

¹²⁰G. K. Beale, Daniel J. Brendsel y William A. Ross, *An Interpretive Lexicon of New Testament Greek* (Grand Rapids: Zondervan, 2014), 61; Daniel B. Wallace, *Greek Grammar Beyond the Basics: An Exegetical Syntax of the New Testament* (Grand Rapids: Zondervan, 1997), 468.

al parecer habían quedado a consideración de la multitud que se fue. La identidad, el compromiso y la fidelidad estaban siendo puestos a prueba, y ellos necesitaban articular una declaración de compromiso y de carácter afectivo-volitivo en su seguimiento de Jesús. La respuesta de Pedro (nuevamente en representación de los Doce) es categórica y se divide en dos partes: A. la base del compromiso afectivo: “¿Señor, a quien iremos? Tú tienes Palabras de vida eterna”. Los Doce no tenían otras alternativas, Jesús es la única alternativa para la vida, por sus palabras son de vida eterna. Ellos habían aceptado los discursos de Jesús y las palabras enfáticas que Él dijo en v. 63: “las palabras que yo les he hablado, son espíritu y son vida”.¹²¹

La parte B. de la respuesta de Pedro enseña el compromiso racional y volitivo de su discipulado: “y nosotros creemos y sabemos que tú eres el Santo de Dios”. La frase “nosotros creemos y sabemos” presentan los verbos πιστεύω y γινώσκω en modo indicativo activo, lo que equivale a un presente continuo: la situación afectiva de los discípulos era consistente.¹²² Los verbos “creer” y “saber” son muy comunes en Juan y casi parecen sinónimos (cf. 17:8). Lo racional y lo afectivo son evidentes en este pasaje, lo que muestra a las claras la dependencia de los discípulos en las palabras de Jesús, siendo estas las reglas del compromiso con el ministerio del reino.¹²³ Este compromiso racional fue lo que los llevó a creer y saber que Jesús era “el Santo de Dios”.¹²⁴

¹²¹Carson, *The Gospel According to John*, 303.

¹²²Edward W. Klink, *John*, Zondervan Exegetical Commentary on the New Testament (Grand Rapids: Zondervan, 2016), 378; Beasley-Murray, *John*, 97-98; Carson, *The Gospel According to John*, 303.

¹²³Melvyn R. Hillmer, “They Believed in Him: Discipleship in Johannine Tradition”, en *Patterns of Discipleship in the New Testament*, 84.

La dimensión afectividad, que alcanza la voluntad y los afectos en el compromiso, es evidente en el caso de los discípulos de Jesús. El compromiso involucra un aspecto afectivo en el sentido de que los miembros de una organización involucran sus decisiones y sus afectos en la persecución de un ideal, el apego de un individuo a una misión.¹²⁵ Esto es evidente en los Doce. Su compromiso había superado el aspecto continuidad, lo racional y epistemológico, ellos recibieron el mensaje del reino mediante Jesús, y lo habían aceptado, decidiendo dejar todo y seguirle.

Haber oído, aceptado y asimilado la enseñanza de Jesús fue la base detonante para el compromiso afectivo de los Doce. Esto significa que se necesita establecer claramente los principios en toda empresa, organización o grupo laboral, en el cual los colaboradores se sientan identificados y comprometidos con la organización, porque esta ha captado sus afectos y han decidido ser fieles. Ahora que hemos visto las bases bíblicas de la dimensión “afectividad”, pasaremos a la última dimensión: normatividad.

Dimensión normatividad

Pablo: Compromiso de normatividad

La dimensión de normatividad, que tiene que ver con la conducta y la entrega manifestada en operaciones correspondientes a la afectividad y la racionalidad del compromiso pueden concretarse en la figura del apóstol Pablo. Su entrega, pasión,

¹²⁴Los manuscritos más antiguos de Jn 6:69 presentan efectivamente la frase $\sigma\upsilon\ \epsilon\acute{\iota}\ \acute{\omicron}\ \acute{\alpha}\gamma\iota\omicron\varsigma\ \tau\omicron\upsilon\ \theta\epsilon\omicron\upsilon$, “tú eres el Santo de Dios”, tal como aparece en NVI, Biblia de Jerusalén, Cantera-Iglesias, Nácar-Colunga. La variante $\acute{\omicron}\ \chi\rho\iota\sigma\tau\omicron\varsigma\ \acute{\omicron}\ \upsilon\acute{\iota}\omicron\varsigma\ \tau\omicron\upsilon\ \theta\epsilon\omicron\upsilon\ \tau\omicron\upsilon\ \zeta\omega\acute{\nu}\tau\omicron\varsigma$, “el Cristo, el Hijo del Dios viviente” que aparece en RV60, RV95 y RV77, es hallado en mss. de los s. VI, IX, X, y el Textus Receptus del siglo XVI.

¹²⁵Graciela Coronado Guzmán, “Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias”, *Conciencia Tecnológica*, no. 60 (2020): 11.

dedicación y sacrificio como el apóstol de los gentiles evidencian que el nivel de su compromiso con la misión fue de un nivel alto. Al estar comprometido íntegramente, contribuye a los grandes objetivos misioneros de la predicación del evangelio. Es decir, está altamente implicado en el cumplimiento de la misión.

Hechos 9:17-22

Fue entonces Ananías y entró en la casa, y poniendo sobre él las manos, dijo: Hermano Saulo, el Señor Jesús, que se te apareció en el camino por donde venías, me ha enviado para que recibas la vista y seas lleno del Espíritu Santo. Y al momento le cayeron de los ojos como escamas, y recibió al instante la vista; y levantándose, fue bautizado. Y habiendo tomado alimento, recobró fuerzas. Y estuvo Saulo por algunos días con los discípulos que estaban en Damasco. En seguida predicaba a Cristo en las sinagogas, diciendo que este era el Hijo de Dios. Y todos los que le oían estaban atónitos, y decían: ¿No es este el que asolaba en Jerusalén a los que invocaban este nombre, y a eso vino acá, para llevarlos presos ante los principales sacerdotes? Pero Saulo mucho más se esforzaba, y confundía a los judíos que moraban en Damasco, demostrando que Jesús era el Cristo.

El libro de Hechos de los apóstoles es el 5º libro del canon del NT, haciendo el puente entre los Evangelios y las epístolas, siendo el primer ejemplo de una obra de historiografía cristiana.¹²⁶ Hechos es parte de una obra en dos partes (junto con el evangelio de Lucas), es una sola historia, tal como el autor dice en Hechos 1:1; y es la continuación de la historia de Jesús.¹²⁷ Según el título, la obra trata de la historia de los apóstoles y como cumplieron la gran comisión de Jesús, aunque se resalta primero la

¹²⁶Joel B. Green, “Acts of the Apostles”, en *Dictionary of the Later New Testament & Its Developments*, eds. Ralph P. Martin y Peter H. Davids (Downers Grove: IVP Academic, 1997), 7.

¹²⁷Hagner, *The New Testament*, 307.

imagen de Pedro y Juan, y Pedro sale de escena en 12:17, ocupando luego el reflector de la narrativa la figura del extraordinario apóstol Pablo.¹²⁸

El texto de esta sección, 9:17-22, pertenecería a una sección que comprende 8:4 a 11:18, el cual trata un periodo de transición entre la misión de Jerusalén a la misión a los gentiles, la obra en Samaria.¹²⁹ La persecución dirigida por Saulo (8:1-4) sigue a la predicación de Felipe en Samaria (8:5-25) luego con el encuentro con el etíope (8:26-40), la conversión de Saulo (9:1-31), la curación hecha por Pedro (9:32-35), la predicación de Pedro en casa de Cornelio (10:1-48) y el informe de su trabajo ante los líderes de la iglesia (11:1-18).¹³⁰

En cuanto a la obra fuera de Jerusalén, y la misión a los gentiles se inserta la historia de la conversión de Saulo en cristiano, 9:1-9. Luego de la experiencia de encuentro con el Señor Jesús glorificado (9:4-6) recibe su llamamiento al apostolado (v. 15), de boca de Ananías y siendo bautizado por él en Damasco (v. 18). Ananías había obedecido la voz del Señor y fue a Damasco a preparar a Saulo para su ministerio. Jesús, dijo él, “me ha enviado”, ἀπέσταλκέν με, presente indicativo activo de la raíz ἀποστέλλω,

¹²⁸Martin Hengel, *Between Jesus and Paul: Studies in the Earliest History of Christianity* (Eugene: Wipf and Stock, 2003), 49.

¹²⁹Tenney, *Nuestro Nuevo Testamento*, 274.

¹³⁰Darrell L. Bock, *A Theology of Luke and Acts*, Biblical Theology of the New Testament, ed. Andreas J. Kostenberger (Grand Rapids: Zondervan, 2012), 38.

“enviar, encargar”.¹³¹ Ananías actuó como vocero de Cristo para imponer las manos sobre Saulo y otorgarle sus credenciales apostólicas.¹³²

Como ingreso a la comunidad de los fieles creyentes, Saulo “fue bautizado”. Aquí se puede inferir que el reciente apóstol se aferró a la predicación apostólica, cuyos requisitos los remarcó Pedro en 2:38: “Arrepentíos y bautícese cada uno de vosotros en el nombre de Jesucristo para perdón de pecados” que a su vez era parte de la gran comisión de Jesús en Marcos 16:16: “el que creyere y fue bautizado será salvo”. Pablo estuvo “con los discípulos”, y καὶ εὐθέως ἐν ταῖς συναγωγαῖς ἐκήρυσσεν τὸν Ἰησοῦν, “en seguida se puso a predicar a Jesús en las sinagogas” (BJ), lo cual es un evidente caso de compromiso con la causa cristiana.

El verbo κηρύσσω es abundante en el NT, en la mayoría de casos refiriéndose a la obra de Pablo, siendo el sustantivo Ἰησοῦς o Χριστός el objeto directo de ese verbo.¹³³ El verbo κηρύσσω expresa la comunicación que Pablo hace del evangelio, especialmente a los gentiles (Gal 2:2) y esta obra en manos de este apóstol siempre involucra clamor y esfuerzo incesante, atrayendo a otros a Jesús, y quizás este verbo usado en Hechos 9:20 adelanta ya la futura obra de Pablo en territorio gentil¹³⁴.

¹³¹García Santos, “ἀποστέλλω”, *Diccionario del griego bíblico*, 109.

¹³²F. F. Bruce, *Acts of the Apostles: Revised*, The New International Commentary on the New Testament, ed. Gordon Fee (Grand Rapids: Eerdmans, 1988), 224.

¹³³“κηρύσσω”, *NIDNTTE*, 2:677.

¹³⁴G. Friedrich, “κηρύσσω”, en *Theological Dictionary of the New Testament*, eds. Gerhard Kittel y Gerhard Friedrich (Grand Rapids: Eerdmans, 1966), 3:703. En adelante *TDNT*.

El texto, entonces, muestra el rápido compromiso de Pablo en la proclamación cristiana de que Jesús “es el Hijo de Dios” (v. 20). El recibió la revelación de Jesús en su encuentro del camino a Damasco, seguramente compartió su experiencia con los discípulos en Damasco (v.19) y la dimensión racional y afectiva son evidentes aquí, con el adicional de la dimensión normativa, conductual. Es más, el compromiso conductual de Pablo es reforzado por el uso del indicativo pasivo ἐνεδυναμοῦτο, de raíz ἐνδυναμόω, “hacerse fuerte, poderoso, fortalecerse”;¹³⁵ es un término que aparece mucho en las epístolas paulinas y que se usa exclusivamente en relación con el apostolado, como en Filipenses 4:13 en relación al fortalecimiento de Pablo por el poder de Cristo.¹³⁶ Su ministerio de predicación de Jesús como el Mesías prometido fue efectuado poderosamente, en el poder del Espíritu (Col 1:29), lo cual se vio continuamente en su actividad y conducta.

2 Corintios 11:23-28

¿Son ministros de Cristo? (Como si estuviera loco hablo.) Yo más; en trabajos más abundante; en azotes sin número; en cárceles más; en peligros de muerte muchas veces. De los judíos cinco veces he recibido cuarenta azotes menos uno. Tres veces he sido azotado con varas; una vez apedreado; tres veces he padecido naufragio; una noche y un día he estado como náufrago en alta mar; en caminos muchas veces; en peligros de ríos, peligros de ladrones, peligros de los de mi nación, peligros de los gentiles, peligros en la ciudad, peligros en el desierto, peligros en el mar, peligros entre falsos hermanos; en trabajo y fatiga, en muchos desvelos, en hambre y sed, en muchos ayunos, en frío y en desnudez; y además de otras cosas, lo que sobre mí se agolpa cada día, la preocupación por todas las iglesias.

Este texto es un claro ejemplo del compromiso de Pablo en el aspecto de normatividad, la conducta del apóstol en el proceso de trabajo misionero. Si en 1

¹³⁵García Santos, “ἐνδυναμόω”, *Diccionario del griego bíblico*, 292.

¹³⁶H. Paulsen, “ἐνδυναμόω”, *EDNT*, 1:451.

Corintios Pablo enfrentó problemas locales haciendo uso de su teología (en especial la cristología y la escatología), en 2 Corintios Pablo enfrenta a sus oponentes con apologética, que usó para reafirmar su autoridad apostólica.¹³⁷ Es más, el tema de su autoridad apostólica está presente en toda la carta, y nosotros los lectores podemos leer con más detalle la experiencia de lo que significaba ser un apóstol, ante una evidente crisis de liderazgo en la comunidad corintia.¹³⁸

La sección mayor consiste en 10:1-12:13, que se trata principalmente de la lucha entre Pablo y los falsos apóstoles, pues en 9:14-15 él agradece por la colecta dada por los corintios a sus hermanos pobres de Jerusalén, y hace un cambio retórico abrupto en 10:1.¹³⁹ En esta sección mayor, Pablo empieza defendiendo su ministerio (10:1-18) y en la siguiente subsección (11:1-12:13) el apóstol explica sus sufrimientos como apóstol usando el término ἀφροσύνη, “necedad, insensatez, locura”.¹⁴⁰ En la parte de 11:21b.29 Pablo menciona una larga lista de experiencias apostólicas de la vida de Pablo que le sirven como “credenciales” de su apostolado, frente a las atribuciones de los falsos maestros que ponían en tela de juicio el valor del apostolado de Pablo.¹⁴¹

¹³⁷Scott J. Hafemann, “Corinthians, Letters to the”, en *Dictionary of Paul and His Letters*, eds. Gerald F. Hawthorne, Ralph P. Martin y Daniel G. Reid (Downers Grove: IVP Academic, 1993), 164.

¹³⁸Douglas J. Moo, *A Theology of Paul and His Letters: The Gift of the New Realm in Christ*, Biblical Theology of the New Testament (Grand Rapids: Zondervan, 2021), 159-60.

¹³⁹David E. Garland, *2 Corinthians*, The New American Commentary (Nashville: Broadman & Holman, 1999), 420.

¹⁴⁰Dieter Zeller, “ἀφροσύνη”, *EDNT*, 1:184; García Santos, “ἀφροσύνη”, *Diccionario del griego bíblico*, 140.

El pasaje de 11:23-28 es conocido como “el discurso de la locura”,¹⁴² pues Pablo se jacta de sus sufrimientos y vicisitudes en el evangelismo a la manera de un insensato o alguien falto de entendimiento, seguramente para acallar las críticas de sus oponentes y a la manera de un orador o filósofo griego, quien enfatizaba sus sufrimientos para enseñar una verdad.¹⁴³ En la descripción de sus sufrimientos como apóstol legítimo, se pueden observar detalles de lo que podría llamarse compromiso de normatividad: el ejemplo conductual de Pablo en su ministerio da señales de esfuerzo, dedicación, identificación plena con la misión de la organización, en este caso, la iglesia de Cristo.

El recurso retorico de Pablo para responder a sus detractores es iniciar con una glorificación propia (v. 16-18), en el aspecto de ser un hebreo verdadero (v.22), es un israelita, de la simiente histórica de Abraham. Esas son las glorias que todo judío ostentaba, lo cual era la forma de presentarse de sus opositores. Si bien el verbo *καυχάομαι* significa “enorgullecerse, jactarse, vanagloriarme” incluso alabarse uno mismo,¹⁴⁴ no debe pensarse que la jactancia propia sea una actitud adecuada: es un recurso retorico de Pablo para enfrentar a sus opositores en su propio terreno.¹⁴⁵ Pablo

¹⁴¹Scott J. Hafemann, “The Role of Suffering in the Mission of Paul”, en *The Mission of the Early Church to the Jews and Gentiles*, eds. Jostein Ådna y Hans Kvalbein (Tübingen: Mohr Siebeck, 2000), 168; Moo, *A Theology of Paul and His Letters*, 188.

¹⁴²Paul Barnett, *The Second Epistle to the Corinthians*, The New International Commentary on the New Testament, ed. Gordon Fee (Grand Rapids: Eerdmans, 1997), 530.

¹⁴³George H. Guthrie, *2 Corinthians*, Baker Exegetical Commentary on the New Testament, eds. Robert W. Yarbrough y Joshua W. Jipp (Grand Rapids: Baker Academic, 2015), 546.

¹⁴⁴García Santos, “καυχάομαι”, *Diccionario del griego bíblico*, 140; “καυχάομαι”, *NIDNTTE*, 2:651.

dice que es un διάκονος, “sirviente, ayudante, ministro” de Cristo, y las credenciales que presentará darán cuenta de su verdadero compromiso con el evangelismo, pues él es “mas” siervo de Cristo por lo que su vida presenta.

El compromiso normativo de Pablo se observa en que él soportó: trabajos (κόπος, “dificultades, trabajos forzados, fatigas”¹⁴⁶), azotes (πληγή, “golpe, herida, plaga”¹⁴⁷), encarcelamiento (φυλακή, prisión, vigilancia¹⁴⁸), “muertes” (θάνατος, sentencia de muerte, condenación a muerte, cercano a morir¹⁴⁹); además de toda clase de persecuciones y peripecias detalladas en los vv. 25-26. Esta lista de dificultades expone un tema decisivo, una evidente línea que recorre todos los conceptos del ministerio, el compromiso cristiano y el liderazgo: el costo de ser ministro de Cristo.¹⁵⁰

El auténtico ministro o líder cristiano, comprometido con el apostolado, se somete al señorío de Cristo y ello exige sacrificio. Las tremendas vicisitudes de la carrera de Pablo dan una clara y poderosa evidencia de lo que es el compromiso, equivalente a la dimensión de normatividad. En el contexto de la epístola había un costo de parte de los oponentes de Pablo: costo del lado financiero, emocional y relacional, incluso un costo

¹⁴⁵Craig S. Keener, *1-2 Corinthians*, New Cambridge Bible Commentary (New York: Cambridge University Press, 2005), 232.

¹⁴⁶“κόπος”, *NIDNTTE*, 2:721.

¹⁴⁷Günther Schwarz, “πληγή”, *EDNT*, 3:103.

¹⁴⁸“Φυλακή”, *NIDNTTE*, 4:624.

¹⁴⁹“Θάνατος”, *BAGD*, 392.

¹⁵⁰Hafemann, “The Role of Suffering in the Mission of Paul”, *The Mission of the Early Church to the Jews and Gentiles*, 169-70.

teológico;¹⁵¹ el compromiso estaba en los miembros de iglesia de sostener a los falsos maestros, y el beneficio era para ellos, pero en el caso de Pablo, el costo era para él, y los beneficiados eran su iglesia. Pablo, de buena gana, pagó el precio del compromiso cristiano, el costo del discipulado, y, al final su razón o motivo para tal soporte de aflicciones: la preocupación, μέριμνα, por todas las iglesias. Esto es, la preocupación o ansiedad del apóstol por cumplir fielmente el encargo que Dios le dio hacia la edificación y protección de las iglesias pastoreadas por él.¹⁵²

2 Timoteo 4:6-8

Porque yo ya estoy para ser sacrificado, y el tiempo de mi partida está cercano. He peleado la buena batalla, he acabado la carrera, he guardado la fe. Por lo demás, me está guardada la corona de justicia, la cual me dará el Señor, juez justo, en aquel día; y no solo a mí, sino también a todos los que aman su venida.

La segunda carta de Pablo a Timoteo es parte de lo que Paul Anton en el s. XVIII llamo “las epístolas pastorales”, porque tienen consejos para personas exclusivas y tiene un carácter pastoral dirigidas a representantes autorizados del apóstol en las iglesias respectivas.¹⁵³ 2 Timoteo tiene un carácter mas personal y un contexto propio, mencionando la historia o testimonio personal de Timoteo y de Pablo, encomendando al joven líder la protección de la verdad, con una nota de urgencia y de mucha consideración.

¹⁵¹Guthrie, *2 Corinthians*, 568.

¹⁵²“μέριμνα”, *NIDNTTE*, 3:279; Rudolf Bultmann, “μέριμνα”, *TDNT*, 4:591-92.

¹⁵³Harrison, *Introducción al Nuevo Testamento*, 345.

Entre las secciones en que se puede analizar la epístola, es de señalar 2 Tim 3:10-4:18, en el cual Pablo encomienda encarecidamente a Timoteo que continúe la labor pastoral y apostólica, pues este joven ha dado muestras de ser fiel a la enseñanza paulina (el aspecto continuidad) y ha demostrado una buena disposición a esforzarse en aprender y crecer en la fe (aspecto afectividad) y ahora ha demostrado aptitud para el ministerio por su ejemplo y conducta (aspecto normatividad).¹⁵⁴ En este contexto mayor, la subsección de 4:1-8 contiene el mensaje final de Pablo a Timoteo, donde le recuerda su experiencia como apóstol libre y en esta descripción testimonial el apóstol avanzado en años y prisionero da muestras de cómo ejerció su compromiso y su empeño “normativo” en la misión, siendo los vv. 6-8 la parte final de esta sección menor.¹⁵⁵

El texto de 2 Tim 4:6-8 puede diseccionarse en tres partes: 1. La situación próxima de Pablo: el martirio; 2. El testimonio pasado de Pablo: su compromiso con la misión cristiana; y 3. La esperanza del apóstol: la coronación en la vida eterna.¹⁵⁶ El v. 6 es una especie de continuación del v. 1, donde Pablo ruega a Timoteo que se haga cargo de la predicación: la razón era la muerte inminente de Pablo, la cual es descrita por el verbo indicativo *σπένδομαι*, cuya raíz no se refiere tanto a un sacrificio animal, sino al

¹⁵⁴Stanley E. Porter, *The Apostle Paul: His life, thought and letters* (Grand Rapids: Eerdmans, 2016), 438-39; Moo, *A Theology of Paul and His Letters*, 344-45.

¹⁵⁵Robert W. Yarbrough, *The Letters to Timothy and Titus*, The Pillar New Testament Commentary, ed. D. A. Carson (Grand Rapids: Eerdmans, 2018), 433; William D. Mounce, *Pastoral Epistles*, Word Biblical Commentary, ed. Ralph P. Martin (Grand Rapids: Zondervan, 2000), 577.

¹⁵⁶Martin Dibelius y Hans Conzelmann, *The Pastoral Epistles*, Hermeneia: A Critical and Historical Commentary on the Bible, ed. Helmut Koester (Minneapolis: Fortress Press, 1989), 89.

derramamiento de un líquido como libación o como ofrenda a Dios (Nm 8:7) para la dedicación de sacerdotes, un sacrificio vivo (cf, Rom 12:1).¹⁵⁷ Esto se enfatiza con el uso de ἀνάλυσις, “partida, liberación, un eufemismo para la muerte”.¹⁵⁸

El v. 7 muestra el compromiso de Pablo en su carrera como apóstol, lo cual es expuesto simétricamente en tres cláusulas que empiezan con un objeto directo y concluye con un verbo en perfecto: τὸν καλὸν ἀγῶνα ἠγώνισμαι, “la buena lucha he peleado”; τὸν δρόμον τετέλεκα, “la carrera he terminado”; τὴν πίστιν τετήρηκα, “la fe he guardado”.¹⁵⁹ Esta estructura sencilla pero clara, enfatiza la verdad dura de que Pablo había llegado a su final; su testimonio de actividad y su compromiso con la comisión que Jesús le entregó son más que evidentes: la “buena lucha” (“buena batalla”, RV60) y “la fe” que guardó Pablo repiten su anterior consejo a Timoteo en 1 Tim 6:12: “Pelea la buena batalla de la fe”. Esto muestra que Pablo practicó hasta el final lo que él aconsejaba a Timoteo durante mucho tiempo.¹⁶⁰

Si el compromiso a nivel normativo implica perseverancia y actitud positiva constante,¹⁶¹ esto es notable en la carrera de Pablo según 2 Timoteo 4:7; la mención de

¹⁵⁷Yarbrough, *The Letters to Timothy and Titus*, 442-43; García Santos, “σπένδω”, *Diccionario del griego bíblico*, 782.

¹⁵⁸H. Balz y G. Schneider, “ἀνάλυσις”, *EDNT*, 1:84.

¹⁵⁹Philip H. Towner, *The Letters to Timothy and Titus*, New International Commentary on the New Testament, ed. Gordon D. Fee (Grand Rapids: Eerdmans, 2006), 598; Yarbrough, *The Letters to Timothy and Titus*, 443-44; Dibelius y Conzelmann, *The Pastoral Epistles*, 95.

¹⁶⁰Yarbrough, *The Letters to Timothy and Titus*, 444.

¹⁶¹Mariana Ivonne Nava Soto, Patricia Ramos Rubio y Emmanuel Francisco García Uribe, “Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen”, *RECAI Revista de Estudios en Contaduría*,

Pablo del acusativo δρόμων, cuya raíz señala el curso de la vida de una persona,¹⁶² se aplica para una carrera o espacio de actividad, de servicio o una vocación misionera, en el caso de Pablo. Este líder y apóstol de Cristo había llegado a la culminación de su carrera, siendo esos verbos en perfecto (“he peleado”, “he terminado”, “he guardado”) señal de que el compromiso de Pablo fue ejemplar, la normatividad fue constante en su carrera y se convierte en ejemplo para otros, que continúen su legado.¹⁶³

Por ello, en su aseveración ““la buena lucha he peleado, la carrera he terminado, “la fe he guardado; por lo demás, me está guardada la corona de justicia”, se ve a Pablo en todas las dimensiones de compromiso. Tiene identidad con la misión, pero no por un beneficio sino por amor a Cristo y por servir a las iglesias (cf. 2 Cor 11:28), aun cuando sabe que le espera corona. Los fieles de Dios, se comprometen con Él, no por la recompensa, aunque sí se les asegura (Ap 22:12). El compromiso de Pablo no solo incluía la razón y los afectos, sino la acción misionera a costa de todo. De este modo, se refleja en la vida de Pablo un alto nivel de compromiso con la misión que lo llevó a convertirse en referente misionero de todas las épocas.

Resumen de las dimensiones de compromiso misionero en la Biblia

Como se ha visto en los ejemplos bíblicos anteriores, las dimensiones de continuidad, afectividad y normatividad son evidentes a partir de la experiencia de

Administración e Informática 10, no. 29 (2021): 4; Luis González y Concha Antón, “Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen”, en *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos nuevas tecnologías*, eds. I. González y A. De la Torre (Salamanca: Eudema, 1995), 95.

¹⁶²“δρόμος”, *NIDNTTE*, 4:504-5.

¹⁶³Mounce, *Pastoral Epistles*, 580.

diversos personajes y grupos sociales en la Escritura, y se ha visto como en la experiencia de Israel, el elemento racional al recibir de Dios la ley y la voluntad divina para la vida de Israel como nación y pueblo de Dios. El elemento afectivo fue evidente en su voluntad dispuesta a seguir al Maestro al oír su mensaje de salvación y deciden dejarlo todo en pro de la misión. Y el elemento de normatividad expuesto explícitamente en la experiencia de Pablo y su acción determinada y sacrificada en pro del evangelismo y el servicio. Estamos viendo como la Escritura tiene esta perspectiva bíblica en cuanto al compromiso (Tabla 6).

Tabla 6
Dimensiones de compromiso desde la perspectiva bíblica

PERSPECTIVA BÍBLICA	
Dimensiones de compromiso	Continuidad: Compromiso racional
	Afectividad: Compromiso de la voluntad/decisión
	Normatividad: Compromiso elevado de acción

En resumen, el compromiso misionero, a la luz de los argumentos bíblicos presentados previamente, es la integración de la dimensión continuidad, en lo cual los siervos de Dios recibieron la revelación divina como condición codificada de la voluntad de Dios dentro de una comunión de pacto; de la dimensión afectividad, que se expresó en la actitud de seguir a Jesús de manera voluntaria y decidida por parte de los discípulos; habían recibido el mensaje de Jesús y lo hicieron parte de su vida y decidieron quedarse con El; y de la dimensión normatividad, en el cual el ejemplo del apóstol Pablo nos muestra como el compromiso con el llamado de Jesús al apostolado se vio expresado en una vida de esfuerzo, sacrificio y dedicación a la obra misionera a pesar de la fiera oposición que le tocó afrontar al apóstol de los gentiles. Entonces, bíblicamente, el

compromiso misionero es la integración de estas tres dimensiones, que trae como resultado el éxito en la misión.

El compromiso misionero en autores contemporáneos

A continuación, se presenta de qué forma diversos autores cristianos y seculares se expresan en cuanto a cada dimensión del compromiso, en sus elementos de continuidad, afectividad y normatividad. En este sentido, cada dimensión se expone según la categoría de autores pertinentes al objetivo de la investigación: Elena G. de White, autores cristianos y autores del campo organizacional, cada una de estas categorías clasificadas en las dimensiones ya mencionadas del compromiso misionero.

Dimensión de Continuidad

Elena G. de White

Elena G. de White escribió reiteradamente sobre la tarea que cada individuo tiene respecto a cumplir con la misión. En 1893 escribió para *The Review and Herald*:

A cada uno se le ha asignado una obra, y nadie puede reemplazarlo. Cada uno tiene una misión de maravillosa importancia, que no puede descuidar o ignorar, pues su cumplimiento implica el bienestar de algún alma; y su descuido, el infortunio de alguien por quien Cristo murió.¹⁶⁴

Con esta declaración la autora está siendo enfática que cada uno tiene una tarea que hacer porque así se le ha conferido, y dicha tarea no puede pasarse por alto, ni delegarse ni dejarse de lado, ya que descuidar su deber implica no considerar el valor de las personas por las cuales Cristo entregó su vida.

¹⁶⁴Ellen G. White, *The Review and Herald*, 12 de diciembre de 1893; White, *Servicio cristiano*, 15.

En otra ocasión, añade a esa responsabilidad individual, el espíritu de disposición que debe manifestarse al cumplir con la tarea conferida. Escribió:

A todo aquel que se hace partícipe de su gracia, el Señor le señala una obra que hacer por los otros. Cada cual tiene que ocupar su puesto, diciendo: ‘Heme aquí, envíame a mí’. Sobre el ministro de la Palabra, sobre el enfermero misionero, sobre el médico cristiano, sobre el cristiano individual, ora sea comerciante o agricultor, profesional o mecánico, sobre todos descansa la responsabilidad. Nuestra tarea es revelar a los hombres el evangelio de su salvación. Toda empresa en que nos empeñemos debe servirnos de medio para dicho fin.¹⁶⁵

En esta declaración, White nuevamente enfatiza que cada uno tiene una obra que hacer. No obstante, las palabras, “cada cual tiene que ocupar su puesto, diciendo: ‘Heme aquí, envíame a mí’”, tienen profundo significado, ya que no se trata de una obra hecha por imposición, sino que, al llamado divino, nace el deseo voluntario de cumplir con la misión asignada.

En el tomo 9 de *Testimonios para la Iglesia*, White añadió a la idea de un compromiso individual en el cumplimiento de la misión, el sentido de responsabilidad ya que los adventistas conocen la verdad para este tiempo. Declaró:

Dios espera un servicio personal de cada uno de aquellos a quienes ha confiado el conocimiento de la verdad para este tiempo. No todos pueden salir como misioneros a los países extranjeros, pero todos pueden ser misioneros en su propio ambiente para sus familias y su vecindario.¹⁶⁶

Con esto, reiteraba una vez más que para cumplir con la misión no es necesario viajar a otros países, sino que en su propio entorno es posible compartir la verdad que ha

¹⁶⁵Elena G. de White, *El Ministerio de curación* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2015), 138.

¹⁶⁶Elena G. de White, *Testimonios para la iglesia* (Florida: Asociación Publicadora Interamericana, 2008), 9:25.

sido confiada. De diferentes formas y en diversas ocasiones siempre trató de comprometer a los adventistas diciendo: “Si cada adventista del séptimo día hubiese cumplido su parte, el número de creyentes sería ahora mucho mayor”.¹⁶⁷

También dijo: “Si la iglesia de Cristo hubiese hecho su obra como el Señor le ordenaba, todo el mundo habría sido ya amonestado, y el Señor Jesús habría venido a nuestra tierra con poder y grande gloria”.¹⁶⁸ Al hacer referencia a la iglesia, no solo está haciendo un llamado corporativo, sino individual, ya que ella misma ha argumentado contra la “tendencia a reemplazar el esfuerzo individual por la obra de las organizaciones”.¹⁶⁹

No obstante, llama la atención el pensamiento de Elena G. de White respecto a cómo debe ser hecha esta obra misionera. Ella argumenta que para cumplir con la misión es necesario pasar primeramente, por una preparación intelectual. Hablando acerca de la predicación del mensaje del tercer ángel menciona:

Es el mensaje más solemne que jamás fuera dado a los mortales, y todos los que se relacionan con la obra deben, en primer lugar, sentir su necesidad de una educación, y de un proceso de preparación bien completo para la obra, con referencia a su futura utilidad.¹⁷⁰

Debe ser el blanco de nuestras escuelas proporcionar la mejor instrucción y preparación para los obreros bíblicos.¹⁷¹

¹⁶⁷Elena G. de White, *Joyas de los Testimonios* (Florida: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 3:293.

¹⁶⁸Elena G. de White, *El Deseado de todas las gentes* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2010), 587.

¹⁶⁹White, *El ministerio de curación*, 137.

¹⁷⁰Elena G. de White, *El evangelismo* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2016), 348.

¹⁷¹Ibid, 347.

También me siento inducida a decir que debemos educar a más obreros para dar estudios bíblicos.¹⁷²

Para Elena G. de White cuando hay esa debida preparación, la tarea se ejecuta con eficacia y los resultados son mayores. Escribió: “Un obrero que ha sido preparado y educado para la obra, que es dirigido por el Espíritu de Cristo, realizará mucho más que diez obreros que salen con un conocimiento deficiente y con una fe débil.¹⁷³ Esta preparación incluye en primera instancia conocer la Biblia para luego enseñarla. Si no existe ese conocimiento previo su impartir será carente del contenido de la verdad.

Los que están imbuidos de la Palabra de Dios pueden enseñarla de la misma manera sencilla en la cual Cristo la enseñó.¹⁷⁴

Los jóvenes no deben asumir la obra de explicar las Escrituras y dar conferencias sobre las profecías, cuando no tienen un conocimiento de las importantes verdades bíblicas que tratan de explicar a los demás.¹⁷⁵

Mas el estudio bíblico por sí mismo no es suficiente, es necesario la oración y el esfuerzo para obtener mayor comprensión. Ane esto, señaló: Se necesitan jóvenes que no sean arrastrados por las circunstancias, que anden con Dios, oren mucho, y hagan esfuerzos fervientes para obtener toda la luz que puedan.¹⁷⁶

¹⁷²Ibid., 349.

¹⁷³Ibid., 346.

¹⁷⁴Ibid., 347.

¹⁷⁵Elena G. de White, *Testimonios para la iglesia* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008), 3:178.

¹⁷⁶Elena G. de White, *Consejos para los maestros, padres y alumnos* (Mountain View: Publicaciones Interamericanas, 2008), 523.

Es posible, por lo tanto, resumir el pensamiento de Elena G. de White en las siguientes citas:

Al realizar fervorosamente vuestra parte, vuestra mente se asimilará a la mente de Cristo. Mediante oraciones y súplicas buscad la bendición prometida. Pedid a Dios que os dé una verdadera comprensión del trabajo que debe realizarse.¹⁷⁷

Las actividades misioneras resultan constantemente perjudicadas por la carencia de obreros que tengan la debida clase de mentalidad, y la devoción y piedad que representen correctamente nuestra fe.¹⁷⁸

Por lo señalado, por Elena G. de White, comprometerse con la misión requiere un debido proceso de preparación de la mente. Partiendo de lo racional, esta dimensión trata de la razón de comprometerse con el Señor. En este sentido, el compromiso con la misión proviene de un encuentro con Cristo y haber conocido el mensaje del evangelio.

En toda vuestra enseñanza, no olvidéis nunca que la mayor enseñanza que se ha de impartir y aprender es la lección de colaboración con Cristo en la obra de salvar almas. La educación que se ha de obtener por escudriñar las Escrituras es un conocimiento experimental del plan de la salvación. Una educación tal restaurará la imagen de Dios en el alma. Fortalecerá la mente contra la tentación, y hará al estudiante idóneo para llegar a ser obrero con Cristo en su misión de misericordia para el mundo. Lo hará miembro de la familia celestial, lo preparará para compartir la herencia de los santos en luz.¹⁷⁹

Aquí se muestra al conocimiento experimental del plan de salvación como base de la educación necesaria para salvar almas. El objetivo de tal educación es la restauración de la imagen de Dios en el alma humana. El creyente se encuentra con la Escritura y Dios, mediante ella, le indica los pasos de la misión, a la vez que le prepara y lo capacita

¹⁷⁷Elena G. de White, *El evangelismo*, 468.

¹⁷⁸Ibid, 348.

¹⁷⁹Elena G. de White, *Consejos para la iglesia* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1971), 420.

para la misión. El compromiso solo puede surgir de conocer a Dios y lo que ha hecho por el hombre.

La misión de los siervos de Cristo es un alto honor y un cometido sagrado. “El que os recibe a vosotros—dice él,—a mí recibe; y el que a mí recibe, recibe al que me envió.”... Así terminó el Salvador sus instrucciones. En el nombre de Cristo, salieron los doce elegidos, como él había salido, “para dar buenas nuevas a los pobres: ... para sanar a los quebrantados de corazón; para pregonar a los cautivos libertad, y a los ciegos vista; para poner en libertad a los quebrantados: para predicar el año agradable del Señor.”¹⁸⁰

Para Elena G. de White, entonces, la dimensión continuidad parte de un encuentro con Cristo, donde Él entrega las instrucciones de la misión para todos sus discípulos. Para ella, el valor racional de la dimensión continuidad es recibir el mensaje, recibir, el encargo, hacerlo propio, para poder ir a contar a otros lo que Dios ha hecho por el hombre. El compromiso parte de comprender que la salvación es debido al amor de Dios, en el evangelio. Y el Señor invita a todos a comprometerse en esta sagrada labor.

El mensaje evangélico proclamado por los discípulos de Cristo fue el anuncio de su primer advenimiento al mundo. Llevó a los hombres las buenas nuevas de la salvación por medio de la fe en él. Señalaba hacia su segundo advenimiento en gloria para redimir a su pueblo, y colocaba ante los hombres la esperanza, por medio de la fe y la obediencia, de compartir la herencia de los santos en luz. Este mensaje se da a los hombres hoy en día, y en esta época va unido con el anuncio de que la segunda venida de Cristo es inminente.¹⁸¹

El Señor invita a sus siervos a llevar su mensaje a la gente. La Palabra de vida eterna debe ser dada a aquellos que están pereciendo en sus pecados. En el mandato de ir por los caminos y por los vallados, Cristo especifica la obra de todos aquellos a quienes él llama para que ministren en su nombre. El mundo entero constituye el campo de los ministros de Cristo. Su congregación

¹⁸⁰Elena G. de White, *El Deseado de todas las gentes*, 587.

¹⁸¹Elena G. de White, *Palabras de vida del gran Maestro* (Buenos Aires: ACES, 2014), 179.

comprende toda la familia humana. El Señor desea que su palabra de gracia penetre en toda alma.¹⁸²

Autores cristianos

El individuo que hace la misión se compromete a actuar de acuerdo con ciertos estándares acordados, por ejemplo, requisitos, creencias y valores. Y el individuo comprometido siente algún grado de obligación emocional o moral de cumplir con el acuerdo establecido.¹⁸³ En este proceso, el compromiso es primero latente y activo¹⁸⁴

Para David Bosch, “el compromiso misionero de la Iglesia sugiere algo más que llamar a los individuos a entrar en la Iglesia como a una sala de espera del más allá”.¹⁸⁵ P. Vito Del Prete cree que, “la misión es el respirar de la existencia cristiana”.¹⁸⁶ En consecuencia, Pablo Deiros señala, “el cumplimiento de la misión es el corazón de la Iglesia y su razón de ser”.¹⁸⁷

¹⁸²Elena G. de White, *Palabras de vida del gran Maestro*, 181.

¹⁸³Ronald C. Wimberley, “Dimensions of Commitment: Generalizing from Religion to Politics”, *Journal for the Scientific Study of Religion* 17, no. 3 (setiembre, 1978): 225-240. <https://doi.org/10.2307/1386318> (consultado: 26 de diciembre, 2022).

¹⁸⁴Wimberley, “Dimensions of Commitment: Generalizing from Religion to Politics”, 227.

¹⁸⁵David Jacobus Bosch, *Misión en transformación: cambios de paradigma en la teología de la misión* (Grand Rapids: Libros Desafío, 2000), 462.

¹⁸⁶P. Vito Del Prete, “*El compromiso misionero en la mision ad gentes y la nueva evangelizacion. introduccion a su estudio*” http://www.alianzajm.org/IMG/pdf/Vito_del_Prete.pdf (consultado: 13 de agosto, 2020).

¹⁸⁷Pablo A. Deiros, *Historia del Cristianismo: Las reformas de la iglesia (1500–1750)* (Buenos Aires: Ediciones del Centro, 2008), 311.

Para ello, al implementar acciones misioneras, los líderes de la iglesia deben ser los primeros en comprometerse y evaluar dicho compromiso. En ese sentido, hablando de la organización de una conferencia misionera y la fijación de metas, Norman Lewis señala que primero, “el pastor y la comisión directiva de la iglesia analizarán los compromisos misioneros que tienen”.¹⁸⁸

Es vital, por lo tanto, que no se pierda el sentido de la presencia del Espíritu como agente motivador para la misión. En tal sentido, David Shenk cree que, “a veces la iglesia ha descuidado su compromiso misionero, pero cada vez que el Espíritu Santo le imparte nueva vida, la iglesia ha tomado nuevo ímpetu misionero”.¹⁸⁹

Dicho esto, la dimensión de continuidad en el compromiso misionero es el grado en que una persona se adhiere a sus valores, creencias y prácticas religiosas y los utiliza en la vida diaria.¹⁹⁰ Esto implica la determinación estable de continuar armonizando la vida de uno con la percepción de la voluntad divina mediante la inversión enfocada de la identidad y los recursos de un individuo, lo que implica una especie de proceso de aculturación con un grado de medida progresivo.¹⁹¹

Según la Escritura, Dios comunica sus planes y requisitos principalmente a través de la Biblia. Los Diez Mandamientos son generalmente aceptados dentro de la iglesia

¹⁸⁸Norman Lewis, *Finanzas para las misiones mundiales* (Miami: Unilit, 1987), 36–37.

¹⁸⁹Shenk, *El llamado de Dios a la misión*, 121.

¹⁹⁰Everett L. Worthington, et al., “The Religious Commitment Inventory—10: Development, Refinement, and Validation of a Brief Scale for Research and Counseling”, *Journal of Counseling Psychology* 50, no. 1 (2003): 85.

¹⁹¹Olive Christine Liu, “Commitment to religion: Definition, measurement, and correlates” (Tesis de doctorado, Stanford University, 1988): 78.

cristiana como la norma de conducta revelada por Dios.¹⁹² La revelación suprema de Dios se ha dado en Jesucristo, que es el único medio válido para interpretar los mandamientos de Dios,¹⁹³ las expectativas morales y teológicas de la comunidad cristiana para sus adherentes individuales se basan, por lo tanto, en normas ideológicas y de comportamiento establecidas por la Palabra de Dios.¹⁹⁴ La cultura cristiana se identifica por su carácter distintivo que se manifiesta a través de la adhesión de sus seguidores a estas normas y estilo de vida.¹⁹⁵

Una perspectiva teológica bíblica sobre el compromiso misionero llama claramente a aceptar la reconciliación que Dios ofrece por gracia a través de la fe en Jesús (2 Cor 5: 19-22; Ef 2:1-10). Una respuesta positiva a tal invitación generaría un compromiso con Dios y todo lo que Él representa, incluido el pacto de ser fiel a Sus mandamientos. Esta respuesta humana a Dios se convierte en la confirmación de la fe viva demostrada a través de un compromiso, que cambia al individuo.¹⁹⁶

¹⁹²Paul Grimley Kuntz, *The Ten commandments in history: Mosaic paradigms for a well-ordered society* (Grand Rapids: Eerdmans, 2004), 12.

¹⁹³Sidney Greidanus, *Preaching Christ from the Old Testament* (Grand Rapids: Eerdmans, 1999), 206.

¹⁹⁴Kuntz, *The Ten commandments in history*, 15.

¹⁹⁵A. W. Tozer, *Total Commitment to Christ: What Is It?* (Abbotsford: Aneko Press, 2020), 10.

¹⁹⁶Fred P. Edie y Mark A. Lamport, *Nurturing Faith* (Grand Rapids: Eerdmans, 2021), 235.

Autores organizacionales

Los estudios organizacionales mencionan que existen tres tipos de colaboradores en función a su compromiso: Los *lovemarks*, los convertibles y los desenganchados. Los *lovemarks* son personas que están muy comprometidos con la empresa y manifiestan un alto nivel en las conductas deseadas. Los convertibles están menos comprometidos pero son sensibles a aumentar su compromiso. Los desenganchados están muy poco comprometidos y son difíciles de re-enganchar.¹⁹⁷

Lo que las organizaciones hoy en día buscan es lograr un *engagement*,¹⁹⁸ o más conocido como compromiso en las personas, ya que esto está directamente relacionado con su misión, visión y valores organizacionales. El éxito futuro de las organizaciones depende intrínsecamente de cuán comprometidos esté el personal.¹⁹⁹

¹⁹⁷Informe del Barómetro del compromiso 2015, https://contenidos.meta4.es/hubfs/ebooks/Informe-tatum-Barometro-del-compromiso-2015.pdf?t=1541500940722&__hstc=265503184.26f335d0eac9b575c7b8b3892d203672.1541501036021.1541501036021.1541501036021.1&__hssc=265503184.45.1541501036021&__hsfp=998773060 (Consultado: 20 de julio de 2019).

¹⁹⁸Sobre *engagement*, revisar Tatum Experimental Engagement (TEE), <https://www.tatum.es/como-transformar-a-las-personas-a-traves-del-compromiso-tee/>

El compromiso por lo tanto es un tema de interés en las organizaciones. El campo de investigación que más ha estudiado el tema del compromiso es el Organizacional. Las escuelas de negocio a nivel de posgrado aperturan estudios de maestrías y doctorados en dirección de personas, liderazgo y transformación organizacional, cuyo objetivo resulta ser la relación compromiso organizacional y éxito empresarial. Las grandes empresas invierten importantes recursos humanos y materiales en lograr el compromiso de sus colaboradores.

¹⁹⁹Aon Hewit realizó una investigación en empresas a nivel mundial, con resultados por continente, en la que concluyó que existen seis generadores de compromiso: marca, liderazgo, desempeño, prácticas de la empresa, los básicos, y el trabajo. Ver, Aon Hewit, “Tendencias globales del compromiso de los empleados 2015: Hacer el compromiso de los empleados una realidad” <https://studylib.es/doc/6204082/tendencias-globales-del-compromiso-de-los-empleados-2015> (consultado: 20 de octubre, 2020).

De acuerdo a Meyer y Herscovitch el compromiso constituye un constructo multidimensional.²⁰⁰ Meyer y Allen aseveran que el compromiso tiene tres dimensiones: continuidad, afectiva y normativa.²⁰¹

En los estudios organizacionales, la dimensión continuidad²⁰² se relaciona con un análisis de costo-beneficio del empleado, como la pérdida de inversiones económicas y las dificultades para encontrar un nuevo trabajo antes de involucrarse en la empresa u organización. Si el empleado permanece en una empresa, ello se evalúa en términos de los costos percibidos de irse. Influenciados por la titularidad, la autoridad del puesto o la antigüedad en el servicio, los empleados eligen permanecer comprometidos porque sienten que tienen mucho que perder si se van.²⁰³

En síntesis, el compromiso de continuidad puede considerarse como un apego pactado con la organización.²⁰⁴ La asociación del individuo con la organización se basa en una evaluación continua de los beneficios económicos obtenidos al permanecer en la

²⁰⁰Citado por José Luis Ruiz de Alba, “El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno”, *Revista de Estudios Empresariales*. N° 1 (2013), 71.

²⁰¹Ibid.

²⁰²John P. Meyer y Natalie Allen, “A three-component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (primavera de 1991): 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

²⁰³Ajay Singh y Bindu Gupta, “Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity”, *Benchmarking: An International Journal* 22, no. 6 (agosto 2015): 1192-1211. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007>

²⁰⁴Karen Beck y Carlene Wilson, “Development of Affective Organizational Commitment: A Cross-Sequential Examination of Change with Tenure”, *Journal of Vocational Behavior* 56, no. 1 (febrero 2000): 114-136.

organización, en lo cual los miembros de la organización desarrollan compromiso por las recompensas extrínsecas positivas obtenidas sin necesariamente identificarse con las metas y valores de la organización.²⁰⁵

La fuerza del compromiso de continuidad está determinada por los costos percibidos asociados con la posibilidad de dejar más adelante la organización. Si existe la percepción de que los costos de irse son demasiado altos, es probable que la persona se quede, en este caso ella evalúa la situación.²⁰⁶ La necesidad que sienten las personas de permanecer dentro de una organización se basa en los beneficios, asociados con la continuación de los servicios, mientras que la terminación de los beneficios es un costo asociado con la salida.²⁰⁷

En síntesis, el compromiso de continuidad sería un nivel de compromiso muy bajo basado en lo que perdería el individuo si no se comprometiera. Par algunos autores sería de continuidad o alienante. El individuo simplemente “tiene” que estar en la organización.²⁰⁸

²⁰⁵Shreya Garg y Rajib Lochan Dhar, “Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment”, *Journal of Hospitality and Tourism Management* 21 (diciembre 2014): 64-75.

²⁰⁶Singh y Gupta, “Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment” 1199.

²⁰⁷Natalie J. Allen y John P. Meyer, “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”, *Journal of Vocational Behavior* 49, no. 3 (diciembre 1996): 252-276.

²⁰⁸Ruiz de Alba, 71-72.

Elena G. de White

Para cumplir con la misión no solo se requiere de conocimiento y preparación de la mente. Elena G. de White hace referencia a que el individuo requiere colocarle un espíritu correcto. La misión no puede ser hecha con debilidad y desgano:

Algunos de los que se ocupan en el servicio misionero son débiles, sin nervios ni espíritu, y se desalientan por cualquier cosa. Carecen de impulso y de los rasgos positivos de carácter que dan fuerza para hacer algo; les falta el espíritu y la energía que encienden el entusiasmo. Los que anhelan éxito deben ser animosos y optimistas... pero también han de tener valor heroico para resistir al mal. Con la caridad que todo lo soporta, necesitan la fuerza de carácter que hará de su influencia un poder positivo.²⁰⁹

Esto hace eco a lo señalado por el apóstol Pablo: “En lo que requiere diligencia, no perezosos; fervientes en espíritu, sirviendo al Señor”. Romanos 11:12. Por lo tanto, se requiere la disposición correcta para hacer la misión. En una referencia hacia las mujeres que trabajan en la obra misionera, Elena G. de White señaló esa disposición de servicio: “Todas las que trabajan para Dios deben reunir los atributos de Marta y los de María: una disposición a servir y un sincero amor a la verdad”.²¹⁰ Esta disposición se fortalece con un ferviente afán por el cumplimiento de la misión. Dirigiéndose al trabajo pastoral, la autora en mención señala:

Como pastor ha de ir tras la oveja perdida; no ha de tener él meramente un interés casual, sino un ferviente afán por las almas. Esto exige un fervoroso escudriñamiento del corazón, y una ferviente búsqueda de Dios, acompañada de oración, para que podamos conocerlo a él y el poder de su gracia, “para mostrar

²⁰⁹Elena G. de White, *El ministerio de curación*, 397

²¹⁰Elena G. de White, *Joyas de los Testimonios* (Florida: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2011), 2:405.

en los siglos venideros las abundantes riquezas de su gracia en su bondad para con nosotros en Cristo Jesús.²¹¹

Fue ese afán por las almas y su deseo ferviente del cumplimiento de la misión, lo que los discípulos tuvieron, y el resultado fue el derramamiento del Espíritu Santo:

Los discípulos no pidieron una bendición para sí mismos. Se sentían abrumados con una carga por las almas. El Evangelio había de ser llevado hasta los confines de la tierra, y ellos reclamaban la investidura de poder que Cristo les había prometido. Fué entonces cuando se derramó el Espíritu Santo y se convirtieron miles en un día.²¹²

Si no existe esa pasión, esto se evidencia en la carencia de compasión hacia quienes aún no conocen las buenas nuevas del reino de Dios:²¹³

Existe escasamente una décima parte de la compasión que debiera haber por las almas que no están salvadas. Quedan muchos por amonestar, y sin embargo, ¡cuán pocos son los que simpatizan lo suficiente con Dios para conformarse con ser cualquier cosa o nada con tal de ver almas ganadas para Cristo!²¹⁴

En ese sentido, Elena G. de White reiteradamente indica la necesidad de colocar todo el corazón para el emprendimiento de la misión. Esto incluye valor, coraje y entrega, convierte cumplir la misión en un placer y Dios es dignamente glorificado:

El emprender valerosamente la tarea que necesita realizarse y el colocar el corazón en ella, convierten la obra en un placer y aseguran el éxito. Así Dios es glorificado.²¹⁵

²¹¹Elena G. de White, *El evangelismo*, 456.

²¹²Elena G. de White, *Servicio cristiano*, 313.

²¹³Cf Mt 9:36; 14:14 y textos bíblicos que hablen sobre la compasión de Jesús hacia las personas.

²¹⁴Elena G. de White, *Obreros evangélicos*, 121.

²¹⁵Elena G. de White, *El evangelismo*, 468.

Al dedicaros de todo corazón a la obra que debe realizarse entraréis en una relación de verdadero compañerismo con vuestros compañeros en la obra. Veréis a Cristo en vuestros hermanos.”²¹⁶

Todos los deberes en los que no se pone el corazón resultan fastidiosos. Hay una obra que debe realizarse y debemos dedicarnos de todo corazón a la realización de esa tarea. Los deberes que Dios coloca en nuestro camino debemos realizarlos, no como un ejercicio frío y pesado, sino como un servicio de amor. Colocad en vuestro trabajo vuestras facultades y simpatías más elevadas. Y encontraréis que Cristo está en él. Su presencia aligerará la tarea y vuestro corazón se llenará de gozo. Trabajaréis en armonía con Dios, y con lealtad, amor y fidelidad.²¹⁷

Elena G. de White ve al ser humano desde la perspectiva bíblica también como un ser emocional, de afectos y deseos, los cuales son ineludibles para tener la actitud correcta en el compromiso con la misión

Esta dimensión del compromiso es enfatizada por White en muchos de sus escritos. Debido a que el hombre está esclavizado por el poder del pecado, el creyente aún sigue luchando contra esas tendencias (Rom 7:14-17; 6:12). No obstante, ella enfatiza que el poder de la voluntad es un factor decisivo para la decisión de unirse a la misión de Jesús con la asistencia del Espíritu Santo:

Muchos dicen: “¿Cómo me entregaré a Dios?” Deseáis hacer su voluntad, más sois moralmente débiles, esclavos de la duda y dominados por los hábitos de vuestra vida de pecado. Vuestras promesas y resoluciones son tan frágiles como telarañas. No podéis gobernar vuestros pensamientos, impulsos y afectos... Lo que debéis entender es la verdadera fuerza de la voluntad. Esta es el poder gobernante en la naturaleza del hombre, la facultad de decidir o escoger. Todo depende de la correcta acción de la voluntad. Dios dio a los hombres el poder de elegir; a ellos les toca ejercerlo. No podéis cambiar vuestro corazón, ni dar por vosotros mismos sus afectos a Dios; pero podéis escoger servirle. Podéis darle vuestra voluntad, para que El obre en vosotros tanto el querer como el hacer, según su voluntad. De ese modo vuestra naturaleza entera estará bajo el dominio del Espíritu de Cristo,

²¹⁶Ibid.

²¹⁷Ibid.

vuestros afectos se concentrarán en El y vuestros pensamientos se pondrán en armonía con El.²¹⁸

Con esta declaración la autora está siendo enfática que cada creyente puede elegir servir a Jesús usando bien el don de la voluntad, aunque afectada por el pecado, es sostenida por el Espíritu: “La inteligencia, la voluntad y los afectos deben someterse al gobierno de la Palabra de Dios. Entonces, mediante la obra del Espíritu Santo, los preceptos de la Palabra vendrán a ser los de la vida.”²¹⁹

Autores cristianos

El compromiso misionero no solo debe partir de unos miembros de iglesia sino de todos. Para Pablo A. Deiros, “no es que dentro de la iglesia se den grupos u organizaciones (mucho menos, instituciones) especializados en misionar, sino que el compromiso misionero involucra a todos los creyentes y a la comunidad de fe como un todo”.²²⁰ Por ello, el compromiso con la misión no podrá ser una realidad en la iglesia ni en la vida de sus miembros sin la obra del Espíritu Santo. Es el Espíritu quien renueva la vida y el testimonio de la iglesia. Él renueva nuestra adoración, oración, devoción, comprensión de la Palabra, la relación mutua, la predicación, el servicio, y todo lo que hacemos en el nombre de Jesús.²²¹

²¹⁸Elena G. de White, *El camino a Cristo* (Nampa: Publicaciones Interamericanas, 1961), 47-48.

²¹⁹Elena G. de White, *El ministerio de curación*, 411.

²²⁰Pablo A. Deiros, *El Espíritu Santo hoy* (Buenos Aires: Publicaciones Proforme, 2010), 370.

²²¹Pablo A. Deiros, *La iglesia como comunidad de personas* (Buenos Aires: Publicaciones Proforme, 2008), 223.

En este sentido, la fuerza de compromiso afectivo predice una mayor probabilidad de mantener el compromiso a lo largo del tiempo, pues existe un proceso espiritual de interacción-compromiso como parte del mecanismo de conversión.²²² Para Calhoun, el compromiso es una especie de intención, que incluye la idea de promesa, contrato, resolución, voto, compromiso de actitud y compromiso de por vida.²²³

Autores organizacionales

Esta dimensión afectiva del compromiso organizacional, se define como el apego emocional a la organización de tal manera que el individuo fuertemente comprometido se identifica, participa y disfruta de la membresía dentro de la organización.²²⁴ Los individuos permanecen dentro de una organización en gran medida porque así lo desean, lo que convierte a esta dimensión del compromiso en el componente afectivo-volitivo del colaborador hacia la organización.²²⁵ Por ello la dimensión afectiva está determinada por la elección personal de un empleado de permanecer comprometido con la organización a través de alguna identificación emocional con ella.²²⁶

²²²Eiko Takamizawa, Religious Commitment Theory: A Model for Japanese Christians, *Torch Trinity Journal* 2, no. 1 (1999): 165.

²²³Cheshire Calhoun, "What Good Is Commitment?", *Ethics* 119, no. 4 (julio, 2009), 621.

²²⁴Allen y Meyer, "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization" 253.

²²⁵Thomas W. H. Ng, "The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification", *Journal of Vocational Behavior* 88, no. 6 (junio 2015): 154-163.

²²⁶Beck y Wilson, "Development of Affective Organizational Commitment" 117.

Esta dimensión afectiva es una actitud positiva hacia la organización, pues la actitud de un individuo está directamente relacionada con los valores personales que aporta a la organización. La forma en que las personas se identifican e involucran dentro de una organización ejemplifica la fortaleza relativa de esta dimensión.²²⁷

Asimismo, el desarrollo de la dimensión afectiva implica la identificación con los objetivos de la organización, así como la internalización de su política y su cultura; porque el apego afectivo de un individuo a una organización se basa principalmente en su identificación, junto con el deseo de establecer una relación con una organización.²²⁸ Una vez que un individuo se incrusta en la organización, experimenta la internalización, en la que se percibe una alineación de objetivos y valores que tienen tanto el individuo como la organización. En general, la dimensión afectiva se preocupa por la medida en que un individuo se identifica con la organización.²²⁹

Debe señalarse también que la dimensión afectiva denota un apego emocional, una identificación y una participación en la organización y se considera la principal preocupación de las organizaciones, si estas desean retener a los colaboradores en una economía centrada en la adquisición y transferencia de conocimientos.²³⁰ Si bien los

²²⁷Dotun O. Faloye, "Organizational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation", *International Journal of Business and Economic Development* (IJBED) 2, no. 3 (noviembre 2014): 23-34.

²²⁸Ellen M. Whitener, "Exchange Theory Determinants of Affective and Continuance Commitment and Turnover", *Journal of Vocational Behavior* 42, no. 3 (junio 1993): 265-281.

²²⁹Allen y Meyer, "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization" 255.

colaboradores pueden desarrollar las dimensiones conocidas de compromiso organizacional en diferentes puntos de su asociación con una organización, generalmente se considera que la dimensión afectiva es valiosa en términos de predecir la retención a largo plazo de los recursos humanos, estos son, colaboradores.²³¹

Según José Ruiz, esta dimensión afectiva del compromiso se caracteriza porque aparecen sentimientos de pertenencia, afecto y alegría en las personas. Aquí el compromiso es afectivo. El individuo tiene sentimientos positivos de pertenencia y lealtad. Existe una identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización. En el nivel anterior el individuo “tiene” que estar, mientras que en este nivel “quiere” estar.²³²

Dimensión de Normatividad

Elena G. de White

El aspecto que Elena G. de White argumenta en favor de un compromiso pleno está en concretizar la realización de la misión. La educación de la mente (racional) y el sentido de misión (deseo-actitud) necesita llevarse a la práctica. Por ello declara: “Trabajad con un claro sentido de obligación, sabiendo que los ángeles de Dios están presentes para colocar el sello del cielo sobre la fidelidad y para condenar la infidelidad

²³⁰Whitener, “Exchange Theory Determinants of Affective and Continuance Commitment and Turnover”, 275; Allen y Meyer, “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization” 255.

²³¹Singh y Gupta, “Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment” 1200.

²³²Ruiz de Alba, 71-72

en cualquier forma”.²³³ Cuando no hay compromiso práctico la obra se hace, pero con desgano:

El Señor no se agrada cuando su obra se realiza en forma defectuosa y chapucera, o cuando se posterga su realización como si fuera una tarea tediosa. No tenemos tiempo que desperdiciar en movimientos dilatorios y desganados. El interés que debiéramos poner en todo lo que hacemos hará que nuestra obra resulte interesante y educativa.²³⁴

Debe recordarse que Elena G. de White, si bien escribió sobre compromiso con la misión y la dedicación a la obra de Dios, no lo hizo desde la perspectiva organizacional; su redacción es práctica, sencilla, pero sobre todo, profunda.²³⁵ Es por ello que incluye en sus escritos:

Cada verdadero discípulo nace en el reino de Dios como misionero. El que bebe del agua viva, llega a ser una fuente de vida. El que recibe llega a ser un dador. La gracia de Cristo en el alma es como un manantial en el desierto, cuyas aguas surgen para refrescar a todos, y da a quienes están por perecer avidez de beber el agua de la vida.²³⁶

El creyente comprometido con la misión ha recibido antes de ser un dador, un comunicador. ¿Cuándo nace un creyente? Cuando recibe la palabra del evangelio (1 Pe 1:23), donde se aplica la dimensión de continuidad, porque ya tiene el conocimiento revelado en la Escritura, y comprende que ese mensaje es a la vez un encargo. Cuando una persona nace en el reino como misionero, se manifiesta en un servicio personal. Estas

²³³Elena G. de White, *El evangelismo*, 468.

²³⁴Ibid.

²³⁵James Nix, “Ellen G. White’s Dedicated Hands”, en *The Gift of Prophecy in Scripture and History*, eds. Alberto R. Timm y Dwain N. Esmond (Silver Spring: Review and Herald, 2015), 359.

²³⁶Elena G. de White, *El Deseado de todas las gentes*, 166.

ganas de compartir el evangelio en alguien que lo ha recibido y que lo ha asimilado está descrito en esta cita.

Habrán hombres que aprenderán a reconocer la reconciliación y justicia eternas que el Mesías trajo por su sacrificio. Muchos serán llevados a compartir la gloriosa libertad de los hijos de Dios y estarán con el pueblo de Dios para dar la bienvenida a nuestro Señor y Salvador, cuando, pronto, vendrá con gloria y potencia.²³⁷

A la luz de lo anterior, surge una pregunta: ¿qué función tiene el Espíritu Santo en todo esto? La respuesta es: para cumplir la misión. ¿Y cuál es el resultado de esa entrega total y consecuente provisión del Espíritu?: “¿Cuál fue el resultado del derramamiento del Espíritu Santo el día de Pentecostés? Las buenas nuevas de un Salvador resucitado fueron llevadas hasta los últimos confines del mundo conocido.”²³⁸

Todas las citas anteriores de Elena G. de White, señalan aspectos importantes respecto a la realización de la obra misionera. Todo este pensamiento podría resumirse en estas palabras: “colocad en vuestro trabajo vuestras facultades”.²³⁹ Por ello, considerando las dimensiones de compromiso desde la perspectiva bíblica, el investigador plantea en la Tabla 7, un paralelismo con el pensamiento misionero de Elena G. de White.

²³⁷Elena G. de White, *Joyas de los Testimonios*, 3:150.

²³⁸Elena G. de White, *Servicio cristiano*, 315.

²³⁹Elena G. de White, *El evangelismo*, 646.

Tabla 7
Dimensiones de compromiso bíblico y de Elena G. de White

	PERSPECTIVA BÍBLICA	PERSPECTIVA DE ELENA G. DE WHITE
Dimensiones de compromiso	Compromiso de continuidad	Preparación mental
	Compromiso de afectividad	Actitud misionera
	Compromiso de normatividad	Trabajo diligente

Autores cristianos

Llegar a un nivel alto de compromiso implica una entrega total. En este sentido, vivir y testificar para Cristo es la meta de todo compromiso misionero, sin importar cuál sea la tarea asignada.²⁴⁰ Es por eso que el compromiso misionero implica sacrificio.

Rick Warren cree que muchas personas están buscando algo que valga la pena entregar su vida y apela a pedir mayor compromiso a los miembros de la iglesia. Argumenta que, “pedir un compromiso no aleja a la gente, lo que las aleja es la manera en que muchas iglesias lo piden. Con demasiada frecuencia, las iglesias fracasan al tratar de explicar el propósito, el valor y los beneficios del compromiso, y no cuentan con un proceso que ayude a la gente a dar pasos graduales en su compromiso”.²⁴¹ En consecuencia, Warren propone, a través de un gráfico de cinco círculos concéntricos, que la meta de la iglesia debe ser trasladar a sus miembros de un nivel bajo de compromiso a un nivel alto.²⁴² Es por eso que, el compromiso misionero implica sacrificio. Seth

²⁴⁰David Shenk, *El llamado de Dios a la misión* (Guatemala: Ediciones Semilla, 1998), 165.

²⁴¹Rick Warren, *Una iglesia con propósito* (Miami: Editorial Vida, 1998), 61.

²⁴²Ibid., 136-137. Warren menciona que, “la meta de su iglesia es trasladar a las personas del círculo externo (compromiso/poca madurez) hacia el círculo interno (alto

Anyomi, haciendo referencia al trabajo voluntario que realizan los miembros de iglesia indica que, “debe recalcarse el sacrificio que acompaña al compromiso misionero”.²⁴³

En esta dimensión, el desarrollo de la fe es posible a través de una participación activa dentro de una comunidad de fe.²⁴⁴ Crecer en la fe implica profundizar y ampliar la participación en la iglesia y en su forma de vida.²⁴⁵ En este sentido, los creyentes dan forma a su identidad, ideas, normas y acciones de acuerdo con las expectativas del grupo, donde el concepto de compromiso cristiano se manifiesta en una forma de vivir en congruencia con la percepción de lo que Dios espera de todas las personas.²⁴⁶ Descubrir las expectativas de Dios (dimensión continuidad) para los miembros comprometidos una responsabilidad continua de elegir obedecer a Dios (dimensión afectividad).

Es por ello que el compromiso misionero debe convertirse en la esencia de la fe cristiana. Como afirma Thiessen, “Actualmente, una palabra más apropiada para la fe podría ser compromiso. La misión cristiana claramente opera desde la posición del

compromiso/mucha madurez)”. Cada círculo, del gráfico de los cinco círculos concéntricos que diseñó, representa un nivel diferente de compromiso, que abarca desde muy poco compromiso (como por ejemplo asistir a las reuniones de vez en cuando) hasta el compromiso maduro (como el compromiso de utilizar sus dones espirituales para ministrar a otros).

²⁴³Guillermo D. Taylor, ed., *Demasiado valioso para que se pierda* (Wheaton: Alianza Evangelica Mundial, 1997), 197.

²⁴⁴Tozer, *Total Commitment to Christ*, 11.

²⁴⁵Ibid., 13.

²⁴⁶Don C. Fanning, “An Evaluation of the Application of the Commitment Level Model in a Latin American Church” (Tesis doctoral, Dallas Theological Seminary, 2001), 28. https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1073&context=fac_dis (consultado: 23 de diciembre, 2022).

compromiso y busca el desarrollo del compromiso”.²⁴⁷ Además, el ejemplo de Cristo marca el inicio del comportamiento cristiano a realizar en nombre de Cristo y para su gloria (Col 3,17) con buenos frutos (Stg 3,17), frutos de justicia (Fil 1,11), y obras de amor (Hebreos 6:10).²⁴⁸

En efecto, el compromiso misionero se elabora con el propósito de vivir y desarrollar la vida cristiana. Los componentes de una vida cristiana esencialmente requieren creer en Dios (Col 1:10; 3:10; 2 Tes 2:13; Juan 17:3), en la Biblia como la palabra de Dios (Mt 22:29) y aceptar a Cristo como Salvador personal (Hch 4:12; 13:23; 2 Tim 1:10).²⁴⁹ La vida cristiana también se evidencia por prácticas, tales como leer la Biblia (Jn 5:39), asistir a la iglesia (1 Cor 11:18), dar diezmos y ofrendas (Mal 3:10, 11), testificar de Cristo (Mt 28 :19, 20), orar con regularidad (Stg 5, 14-16; Ef 5, 14-16), cuidar la salud física (3 Jn 1, 2, 3; 1 Cor 6, 19), y pertenecer y comprometerse en una iglesia (Hch 12:5; 14:23; 20:28; 1 Cor 12:28; 1 Cor 14:12; Fil 4:15).²⁵⁰ Incluye mantener estándares morales adecuados (Fil 4:8; 2 Tim 2:22) y aplicar valores cristianos para glorificar a Dios (1 Cor 10:31; 2 Col 4, 6). Como afirma Hynson, la vida cristiana es

²⁴⁷Elmer J. Theissen, *Teaching for commitment: liberal education, indoctrination and Christian nurture* (Montreal: McGill-Queen, 1993), 32.

²⁴⁸Tozer, *Total Commitment to Christ*, 14.

²⁴⁹Fanning, “An Evaluation of the Application of the Commitment Level Model in a Latin American Church”, 32.

²⁵⁰Ibid., 32-33.

difícil de definir en frases, sin embargo, incluye que uno sea activo y voluntariamente participativo en elementos externamente indicativos de compromiso.²⁵¹

Autores organizacionales

La última de las tres dimensiones propuestas por Meyer y Allen es normativa, la cual refleja el sentido de compromiso de un empleado debido a un sentimiento de obligación.²⁵² Esto no es tanto un compromiso personal, sino más bien una expectativa social percibida, en la que uno se mantiene leal al empleador que proporciona una compensación por los servicios prestados.²⁵³

Por su parte, Messner describió a la dimensión normativa como el comportamiento laboral de los individuos, guiados por un sentido del deber, obligación y lealtad hacia la organización y en este sentido, los miembros de la organización siguen comprometidos por razones morales.²⁵⁴ Esto se concretiza en que el colaborador comprometido con la normativa permanece en una organización porque él/ella lo

²⁵¹Diana Hynson, “Educación cristiana y compromiso ministerial”, *Leadership Ministries* 2, no2 (2004), 5.

²⁵²Meyer y Allen, “A three-component conceptualization of organizational commitment”, 65.

²⁵³John P. Meyer et al., “Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis”, *Journal of Vocational Behavior* 80, no. 2 (abril 2012): 225-245.

²⁵⁴Wolfgang Messner, “Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry”, *Journal of Indian Business Research* 5, no. 2 (mayo 2013): 76-100. <https://doi.org/10.1108/17554191311320764>

perciben como moralmente correcto, independientemente de cuánto estatus o satisfacción proporcione la organización a lo largo de los años.²⁵⁵

A diferencia de la dimensión continuidad y afectiva, se ha encontrado que la dimensión normativa comparte muchos antecedentes y consecuencias como con sus contrapartes.²⁵⁶ La dimensión normativa está determinada por las reglas que un individuo acepta y la relación recíproca entre la organización y sus empleados.²⁵⁷ El concepto de reciprocidad se basa en la teoría del intercambio social, que sugiere que una persona que recibe un beneficio tiene una fuerte obligación normativa o regla de devolver el beneficio de alguna manera,²⁵⁸ lo que implica que las personas siguen comprometidas con una organización a partir de una obligación percibida de pagarle a la organización por invertir en ellos, por ejemplo, a través de capacitación y desarrollo.²⁵⁹

En suma, es común a las tres dimensiones del compromiso organizacional la comprensión de que el compromiso se basa en el estado psicológico de un individuo y su actitud hacia una organización.²⁶⁰ El compromiso moral es una continuación del afectivo

²⁵⁵Messner, “Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry”, 89.

²⁵⁶Meyer y Allen, “A three-component conceptualization of organizational commitment”, 71.

²⁵⁷Charn P. McAllister y Gerald R. Ferris, “The Call of Duty: A Duty Development Model of Organizational Commitment”, en *Research in Personnel and Human Resources Management*, eds. M. Ronald Buckley, Jonathon R. B. Halbesleben y Anthony R. Wheeler (Bingley: Emerald Press, 2016), 34:209-44.
<https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034012>

²⁵⁸Ibid.

²⁵⁹Singh y Gupta, “Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment” 1201.

y en muchos casos se produce un lógico solapamiento pues no tiene por qué ser excluyentes entre sí.²⁶¹ La Tabla 8, presenta una idea general de las tres dimensiones del compromiso en relación a las características del individuo.

Tabla 8
Características del individuo respecto a la dimensión de compromiso organizacional²⁶²

DIMENSIONES DEL COMPROMISO – PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL	CARACTERÍSTICAS DEL INDIVIDUO
Continuidad	El individuo “tiene” que estar en la organización. Juicios más racionales (coste personal de abandono)”
Afectivo	El individuo “quiere” estar en la organización. Enfoque más emocional.
Normativo	El individuo está “determinado” a contribuir a los fines de la organización. Se desarrolla la firme determinación de ser leal. Deber moral.

Resumen en autores cristianos

Esta sección se encargó de presentar las dimensiones del compromiso misionero según la perspectiva bíblica, de Elena G. de White y los argumentos de diversos autores cristianos y seculares, en sus elementos de continuidad, afectividad y normatividad. A la vez que se forma un concepto de cada dimensión según el entendimiento de cada autor.

²⁶⁰Meyer y Allen, “A three-component conceptualization of organizational commitment”, 68-71.

²⁶¹Ruiz de Alba, 71-72

²⁶²Ibid, “El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno”, 71.

La dimensión de Continuidad enfatiza la responsabilidad para con Dios partiendo de un encuentro con Cristo y su evangelio. Un conocimiento experimental del plan de salvación, en relación a los estándares, creencias y valores bíblicos, es la base para la actividad de la vida diaria, y se convierten en la norma ideológica y de comportamiento establecida por la Palabra de Dios, que se manifiesta a través de la adhesión de sus seguidores a estas normas y estilo de vida.

La dimensión de afectividad enfatiza que el poder de la voluntad es un factor decisivo para unirse a la misión de Jesús. Cada creyente puede elegir servir a Jesús mediante la voluntad, la cual, aunque afectada por el pecado, es sostenida por el Espíritu. A todo aquel que se hace partícipe de la gracia, Dios le señala una obra que hacer, lo que implica una entrega total. En este sentido, vivir y testificar para Cristo es la meta de todo compromiso misionero, y la misión no podrá ser una realidad en la iglesia ni en la vida de sus miembros sin la obra del Espíritu Santo. Es una especie de intención, que incluye la idea de promesa o contrato que se cumple voluntaria y afectivamente

Finalmente, en la dimensión de normatividad se espera un servicio personal de cada uno de aquellos a quienes se ha confiado el conocimiento de la verdad. El creyente comprometido con la misión ha recibido el llamado y tiene ganas de compartir el evangelio, a través de una participación activa dentro de la comunidad de fe. El concepto de compromiso misionero se manifiesta en una forma de vivir en congruencia con la percepción de lo que Dios espera de todas las personas. Esto significa descubrir las expectativas de Dios y cumplirlas con un sentido de determinación moral.

Escuela de líderes

Es evidente encontrar en la Biblia a Dios formando grandes líderes. Cuando Dios escogió y llamó a líderes les declaró su visión y propósito.²⁶³ En la época del AT, y luego en el NT, la obra de Dios continuaba a través de la iglesia que es la comunidad de salvación, según las Palabras de Jesús. Dios estableció líderes para la comunidad de la iglesia y les dio la responsabilidad del liderazgo de la comunidad, dentro de una colectividad o grupo, en el cual se formaban los líderes para la edificación del pueblo de Dios.²⁶⁴

El ejemplo del AT más cercano a una escuela de líderes es lo que se conocía como “escuela de los profetas”. Durante el tiempo de Samuel, había un grupo entrenado de profetas llamado “La comunidad de los profetas” (2 Re 2:3-15; 6:21; 13:14), que recibían entrenamiento y guía de Samuel para guiar a los israelitas.²⁶⁵ En tiempos de Elías, los miembros escogidos de la esta comunidad recibían formación en la vida comunitaria (2 Re 4: 38-44). Eran personas que creían en las palabras proféticas de Dios y eran obedientes a ellas (2 Rey 6:1).²⁶⁶ Habiendo sido escogidos para brindar la capacitación, estos profetas establecieron lugares para educar a otros.²⁶⁷

²⁶³Ver, J. Oswald Sanders, *Spiritual Leadership: Principles of Excellence For Every Believer* (Chicago: Moody, 2007), 51.

²⁶⁴Benjamin K. Forrest y Chet Roden, “Introducing the Biblical Foundations of Leadership”, en *Biblical Leadership: Theology for the Everyday Leader*, eds. Benjamin K. Forrest y Chet Roden (Grand Rapids: Kregel, 2017), 25-26.

²⁶⁵Wayne Grudem, “Prophecy/Prophets”, *NDBT*, 702-703.

²⁶⁶John H. Walton, Victor H. Matthews y Mark W. Chavalas, *The IVP Bible Background Commentary: Old Testament* (Downers Grove: IVP Academic, 2000), 390.

²⁶⁷Ibid.

En el NT, Jesús mostró estrategias para desarrollar el liderazgo de sus discípulos, y que se pueden aplicar a la actividad de una Escuela de líderes actual. Primero, recluta a sus discípulos como líderes potenciales. En Juan 15:16, Jesús les dijo a sus discípulos: “Ustedes no me eligieron a mí, sino que yo los elegí a ustedes y los nombré”. Aunque algunos de los discípulos de Jesús parecían seguirlo y pedirle que fueran sus discípulos, en realidad fue su llamado traerlos a sí mismo por la selección soberana de Dios, dentro de un grupo.²⁶⁸

En segundo lugar, Jesús se enfocó en entrenar a sus discípulos. Jesús los preparó como líderes para sus ministerios después de su muerte y resurrección. Obviamente, entrenó a sus discípulos antes de enviarlos a ministrar.²⁶⁹ En tercer lugar, Jesús envió a sus discípulos para la obra gradualmente. En Mateo 10:5-6, Jesús los instruyó a ir solamente a Israel, y en Hechos 1:8, les asignó la hoja de ruta desde Jerusalén hasta los confines de la tierra. Además, en Mateo 28:19-20, Jesús les dio a sus discípulos la descripción de su trabajo: hacer discípulos. Para todos estos pasos en el desarrollo del discipulado, Jesús utilizó el entorno del grupo, a modo de una escuela rabínica, para capacitar a sus seguidores y luego “graduarlos” para la actividad propiamente dicha.²⁷⁰

Posteriormente, la iglesia primitiva se extendió por todas las regiones gracias al esfuerzo de los hombres y mujeres laicos. Felipe fue a Samaria y comenzó la iglesia y

²⁶⁸Aubrey Malphurs y Will Mancini, *Building Leaders: Blueprints for Developing Leadership at Every Level of Your Church* (Grand Rapids: Baker, 2004), 68.

²⁶⁹Stacey, “Following Jesús in the Kingdom of God”, *Biblical Leadership*, 319.

²⁷⁰Jim Putnam, *Real-Life Discipleship: Building Churches That Make Disciples* (Colorado Springs: NavPress, 2010), 90-91.

convirtió al oficial etíope (Hch 8: 26-40). Las iglesias en las casas fueron iniciadas por hombres y mujeres laicos en sus hogares. Pablo de Tarso era un laico convertido en su camino a Damasco para perseguir a los cristianos. Llegó a ser un gran misionero y realizó muchos viajes misioneros (Hch 9:28). Y este apóstol también entrenó a otros jóvenes misioneros para la obra de Dios.²⁷¹

A medida que aumentaba el número de creyentes, se requerían más líderes. Para resolver este problema, el apóstol Pablo, incluidos los líderes de la iglesia primitiva, desarrolló líderes potenciales para ser líderes de la iglesia como lo hizo Jesucristo; y también utilizó el método de capacitar a sus potenciales líderes dentro del marco de escuela o centro de instrucción, sea que tengan un lugar o ambiente o no.²⁷² En realidad, el proceso de desarrollo de líderes de Pablo parece ser el mismo que el de Jesús: reclutamiento, selección, capacitación y despliegue.

Primero, Pablo reclutó a los líderes potenciales con oración e invitaciones personales en su jornada misionera, como Jesús recomendó a sus discípulos que oraran por los líderes emergentes en Mateo 9:36-38.²⁷³ Pablo y los líderes de la iglesia primitiva siguieron su dirección cuando reclutaron líderes. Además, Pablo invitó personalmente a sus compañeros a unirse a su viaje y los desarrolló para convertirse en líderes de la

²⁷¹Rod Culbertson, *The Disciple Investing Apostle: Paul's Ministry of Relationships* (Eugene: Wipf and Stock, 2018), 15-16.

²⁷²Richard N. Longenecker, "Taking Up the Cross Daily: Discipleship in Luke-Acts", en *Patterns of Discipleship in the New Testament*, ed. Richard N. Longenecker (Grand Rapids: Eerdmans, 1996), 65.

²⁷³Joseph H. Hellerman, "Community and Relationships: Leadership in Pauline Theology", *Biblical Leadership*, 425.

próxima generación, como Silas, Timoteo y Tito. Aquí se nota la preparación de líderes en un contexto de discipulado y escuela.²⁷⁴

En segundo lugar, había algunas formas de seleccionar a los líderes de la iglesia en las iglesias primitivas. Según Hechos 6:1-6, la congregación seleccionó líderes, como los siete diáconos. Uno de los varios ministerios y deberes de la iglesia primitiva era el sostén de los huérfanos, las viudas y los pobres. Los apóstoles no podían hacer ese ministerio por su cuenta; tenían que escoger fieles de Dios para continuar la obra mientras ellos hacían otros ministerios de predicación y enseñanza. En Hechos 13:1-4, el Espíritu Santo seleccionó a Bernabé y Pablo para emprender el primer viaje misionero. Además, en Hechos 14:23, Pablo y Bernabé eligieron a los ancianos y, además, Pablo le ordenó a Tito que nombrara ancianos en Tito 1:5, a los cuáles debía entrenar personalmente o en grupo a modo de escuela.²⁷⁵

En tercer lugar, los líderes de la iglesia primitiva entrenaron a otros líderes. Priscila y Aquila entrenaron a Apolos como está registrado en Hechos 18:24-26, y Pablo entrenó a Timoteo (2 Tim) y Pablo también le pidió a Timoteo que desarrollara otros líderes. En cuarto lugar, las iglesias primitivas desplegaron líderes en su misión. En Hechos 6:1-6, se describe a los doce apóstoles desplegando a los siete diáconos para que sean responsables de administrar las necesidades de las viudas en la iglesia. Además, en Hechos 13:1-4, el Espíritu Santo desplegó a Pablo y Bernabé en su primer viaje

²⁷⁴Hellerman, “Community and Relationships: Leadership in Pauline Theology”, *Biblical Leadership*, 426.

²⁷⁵Brian S. Wright, *The Great Yet Completely Misunderstood Commission of Jesus: The Original Hebrew Understanding of Discipleship* (North Carolina: Calvert Biblical Institute, 2017), 38.

misionero a través de un profeta. Jesús y los líderes de la iglesia primitiva tuvieron un proceso de desarrollo de liderazgo, mediante la capacitación y el acompañamiento práctico en el cumplimiento de la misión. Mediante este proceso, los líderes de la historia bíblica pudieron cumplir las misiones de Dios en sus vidas y, además, influir en el mundo.²⁷⁶

Definición de términos

Compromiso misionero

El análisis de las dimensiones de compromiso genera un concepto de compromiso misionero particular, el que no se entiende como “obligación”.²⁷⁷ Para llegar a una definición de compromiso misionero, la Tabla 9 es una comparación de las dimensiones de las diferentes perspectivas de compromiso.

Tabla 9
Planteamiento del concepto de compromiso misionero a partir de las tres dimensiones trabajadas en la Escuela de Líderes

	Perspectiva			
	Bíblica	Elena G. de White	Organizacional	Del investigador
Dimensiones de compromiso	Compromiso racional	Preparación mental	Continuidad	Compromiso misionero es la relación racional, afectiva y activa con Dios y su misión.
	Compromiso de afecto y deseo	Actitud misionera	Afectividad	
	Compromiso en acción	Trabajo diligente	Normatividad	

²⁷⁶Malphurs y Mancini, *Building Leaders*, 70-71.

²⁷⁷Ver, Mamani Esenarro, “Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015”, 26. Chávez Idrogo, “‘Misión Caleb’ y su efecto en el compromiso misionero, vida espiritual y liderazgo de los jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Peruana del Norte el 2014”, 34.

En efecto, la dimensión afectividad de compromiso del presente estudio, es clave para hacer la diferencia de un compromiso por obligación o mandato. Cuando el colaborador llega a la dimensión afectiva, según Ruiz, aparecen sentimientos de pertenencia, afecto y alegría en las personas junto con sentimientos de pertenencia y lealtad.²⁷⁸ La misión, por lo tanto, no puede ser cumplida solo por obligación o mandato como lo plantean los estudios antes mencionados, sino por la relación holística de las tres dimensiones de compromiso. Este tipo de relación holística tiene fundamento en la perspectiva bíblica y del espíritu de profecía, porque los verdaderos discípulos cumplen la misión no por obligación, aun cuando sea un mandato, sino por amor (Jn 14:15; cf Mr 10:19-21; Mt 22:36-40; Dt 6:5,6; Lv 19:18).

Así, compromiso misionero es holístico, en el sentido que solo existe si el individuo está plenamente involucrado en las tres dimensiones de compromiso. Si el compromiso es racional y carente de afecto y acción, la persona no estará enteramente comprometida. Si es un compromiso emotivo, y no basado en convicciones ni acciones que reflejan identidad misionera, tampoco habrá compromiso total. Si el compromiso se basa en una moralidad ética, y no le acompaña la actitud misionera respectiva ni una convicción racional, no habrá compromiso pleno.

Esta visión holística resultante sobre el compromiso misionero en sus tres dimensiones, muestra la naturaleza del compromiso con el sentido de la palabra inglesa *engagement*, en referencia a un compromiso matrimonial. De esta manera, el compromiso

²⁷⁸Ruiz de Alba, “El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno”, 71-72.

misionero no se basa en objetos, ideas, creencias, actividades o programas, sino en un *engagement* con Dios.

Esta perspectiva de compromiso misionero enriquece la visión del documento “Total Commitment to God” de la IASD, porque enfoca al compromiso como una relación holística con Dios.²⁷⁹ De igual manera, tratar el compromiso misionero bajo esta perspectiva amplía el sentido de “Total Member Involvement”,²⁸⁰ pues no solo se trata de participar en acciones misioneras, sino que esta participación sea el resultado de una relación holística de compromiso con Dios.

Elena G. de White declara: “Ahora bien, aquí tenemos precisamente el problema que necesitamos comprender, es a saber, que la obra no es nuestra, sino de Dios, y que nosotros somos tan sólo instrumentos en sus manos para realizarla. Necesitamos buscar al Señor con todo nuestro corazón, y el Señor obrará por nosotros”.²⁸¹ Gráficamente, este compromiso misionero puede entenderse como la intersección e integración de un compromiso racional (continuidad), afectivo (afectividad) y activo (normatividad) con Dios y su misión. La Figura 1 de elaboración propia, grafica este concepto.

²⁷⁹Seventh-day Adventist Church, “Total Commitment to God”.
<https://www.adventist.org/articles/total-commitment-to-god/> (consultado: 13 de setiembre, 2019).

²⁸⁰Ted N. C. Wilson, “Cada miembro, un sembrador”
<https://news.adventist.org/es/todas-las-noticias/noticias/go/2015-10-10/cada-miembro-un-sembrador/>

²⁸¹Elena G. de White, *El evangelismo*, 458.

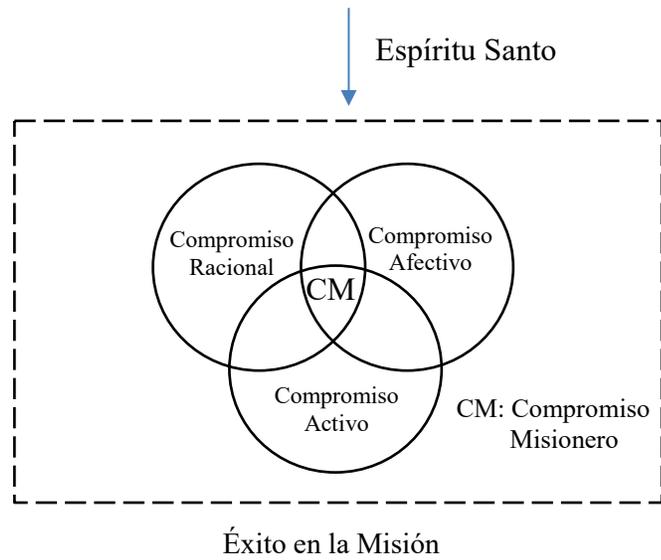


Figura 1. Intersección del compromiso misionero.

Escuela de Líderes

En la presente investigación, la Escuela de Líderes es un programa semanal de entrenamiento para líderes adventistas de Chiclayo del Distrito Misionero “Roma”, de la Misión Peruana del Norte.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de alcance exploratorio, descriptivo y explicativo. Es exploratorio ya que el objetivo es examinar un tema o problema que “no se ha abordado antes”,²⁸² esto es, el programa Escuela de Líderes y su impacto en el compromiso misionero, el cual se implementó por primera vez con líderes de Chiclayo del distrito misionero “Roma”, en la MPN.

Es descriptivo porque describe las características y perfiles de las variables. Según Hernández Sampieri, en los estudios descriptivos “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.²⁸³ En este sentido, el estudio describe el compromiso misionero de los líderes antes y después del programa.

Es explicativo porque pretende “establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian”.²⁸⁴ En este caso, la investigación hace pruebas inferenciales, prueba de hipótesis que busca causalidad y donde hay una variable independiente, que es la Escuela

²⁸²Roberto Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación*, 6° ed. (México D. F.: McGraw Hill, 2014), 91. Aunque el tema no es nuevo como tal, está presente un nuevo enfoque, esto es, el enfoque holístico del compromiso misionero.

²⁸³Ibid, 92.

²⁸⁴Ibid, 95.

de Líderes; todo ello sobre una dependiente que es el compromiso misionero de los líderes.

El diseño es preexperimental porque, de acuerdo a Hernández Sampieri, los preexperimentos “consisten en administrar un estímulo o tratamiento a un grupo y después aplicar una medición de una o más variables para observar cual es el nivel del grupo en estás”.²⁸⁵ En la presente investigación, el estímulo o tratamiento fue la Escuela de Líderes, y el grupo a quien se administró dicho estímulo fueron los líderes del distrito misionero “Roma”. Además, luego de aplicarse dicho estímulo o tratamiento, se aplicó una medición para conocer el nivel de la variable dependiente, esto es, el nivel de compromiso misionero del grupo tratado.

Además, el estudio es transversal ex post facto, porque se toma una sola evaluación después de ocurridos los hechos. Hernández Sampieri explica que la investigación transversal recolecta datos en un solo momento, ya que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.²⁸⁶ En la presente investigación se ha tomado una sola encuesta donde la persona se autoevalúa en su situación antes y después de la ejecución del programa

Población y muestra

La población de estudio se conforma por los líderes adventistas del distrito misionero “Roma” perteneciente a la MPN en el departamento de Lambayeque, provincia de Chiclayo, distrito José Leonardo Ortiz. El distrito misionero “Roma”, al iniciar la

²⁸⁵Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación*, 141.

²⁸⁶Ibid, 154.

investigación, tenía 545 miembros. En el periodo de estudio el distrito misionero “Roma” tuvo 69 líderes, los cuales ocupaban cargos como dirigentes de iglesia y líderes de GP.

La muestra no es probabilística ni aleatoria, sino es por decisión voluntaria de los participantes y reforzada por el criterio de asistencia permanente de los participantes a la Escuela de Líderes. La asistencia semanal fue entre 40 a 60 líderes, ya que cada semana se llevó un control de asistencia con un registro, siendo el criterio para elegir la muestra de 75% de asistencia como mínimo. En virtud a este criterio de selección, la muestra de la presente investigación es 30 líderes a quienes se les aplicó la encuesta.

Definición y operacionalización de las variables²⁸⁷

Escuela de Líderes

La variable independiente “Escuela de Líderes”, consiste en un programa semanal de entrenamiento misionero para líderes adventistas del distrito misionero “Roma” de la MPN, durante el primer semestre del año 2018; que se encarga de estimular el compromiso misionero de sus participantes.

Compromiso misionero

La variable dependiente “compromiso misionero” se define en esta investigación como la relación racional, afectiva y activa con Dios y su misión. En esta investigación se midió la variable dependiente en tres dimensiones: continuidad, afectividad y normatividad.

La dimensión continuidad, se refiere a la preparación misionera, al reconocimiento y comprensión del plan misionero de Dios para cada individuo y la

²⁸⁷Ver Apéndice C.

iglesia. Se observó instrumentalmente en los ítems 1 al 14. Los líderes intervenidos, deben indicar si están o no de acuerdo con las afirmaciones de cada ítem. Las alternativas de respuestas a cada ítem tienen la siguiente valoración en la escala de Likert:

1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, y 5=Totalmente de acuerdo. Operacionalmente la escala de valores es de 1 a 70, donde 1-14 es muy bajo, 15-28 bajo, 29-42 medio, 43-53 alto, y 57-70 muy alto.

La dimensión afectividad, se refiere a la actitud misionera, y al sentido de deseo de comprometerse y participar en la obra misionera. Se observó instrumentalmente en los ítems 15 al 28. Los líderes encuestados, deben indicar si están o no de acuerdo con las afirmaciones de cada ítem. Las alternativas de respuestas a cada ítem tienen la siguiente valoración en la escala de Likert: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, y 5=Totalmente de acuerdo.

Operacionalmente la escala de valores es de 1 a 70, donde 1-14 es muy bajo, 15-28 bajo, 29-42 medio, 43-53 alto, y 57-70 muy alto.

La dimensión normatividad se refiere a la acción misionera, y a la práctica en la obra misionera de su iglesia con sentido de pertenencia y lealtad (identidad), la cual se observó instrumentalmente en los ítems 29 al 50. Los líderes encuestados indicaron si están o no de acuerdo con las afirmaciones de cada ítem. Las alternativas de respuestas a cada ítem tienen la siguiente valoración en la escala de Likert: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, y 5=Totalmente de acuerdo. Operacionalmente la escala de valores es de 1 a 110, donde 1-22 es muy bajo, 23-44 bajo, 45-66 medio, 67-88 alto, y 89-110 muy alto.

Instrumento de recolección de datos

Técnicas de recolección

Las técnicas para la recolección de datos consisten en una entrevista y un cuestionario. La entrevista se aplicó mediante un diálogo formal con los líderes participantes a fin de solicitar su apoyo en el levantamiento de los datos de la presente investigación. En el cuestionario utilizado, los líderes participantes debían responder las afirmaciones planteadas. Este instrumento tuvo como objetivo conocer el estado de los líderes en relación a su condición antes de la implementación de la Escuela de Líderes y el impacto que experimentaron después de haber participado de ella.

El cuestionario está compuesto por tres secciones. La primera sección es la introducción, y describe brevemente la confidencialidad de los datos y la finalidad de los mismos. La segunda sección se refiere a datos generales, y consta de 7 ítems: edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, si es adventista de cuna, años de bautizado y años ejerciendo liderazgo. La tercera sección abarca 3 dimensiones de compromiso misionero. La primera dimensión, continuidad, consta de 14 ítems de información sobre conocimiento y comprensión del plan misionero de Dios para cada individuo e iglesia. La segunda dimensión, afectividad, consta de 14 ítems de información sobre el sentido de compromiso y deseo de participación para la obra misionera. La tercera dimensión, normatividad, consta de 22 ítems de información sobre la práctica en la obra misionera (Ver Instrumento en Apéndice D).

Validación del instrumento

La validación del instrumento se realizó en tres etapas: primero, mediante juicio de expertos; segundo, con la aplicación de una prueba piloto; y tercero, aplicando el

análisis de fiabilidad estadística Alfa de Cronbach. La validación por juicio de expertos fue realizada por tres especialistas en investigación y teología aplicada: Dr. Daniel Richard, Dr. Marcelo Zanga y Dr. Wilbert Maluquish (Apéndice E).

La prueba piloto fue realizada por el autor de la investigación en una población similar de la ciudad de Chiclayo, Perú, con situaciones y condiciones similares a la población en estudio. Para la prueba de confiabilidad, se utilizó el software SPSS, dando como resultado un Alfa de Cronbach de 0,931, lo cual se considera como nivel de fiabilidad elevado (Ver Tabla 10).

Tabla 10
Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,931	,945	50

Proceso de recolección de datos y análisis estadístico

Primero, el investigador solicitó a la administración de la MPN la debida autorización para la recolección de datos de los líderes del distrito misionero “Roma”. Segundo, se coordinó con los ancianos de iglesia del distrito misionero “Roma”, una reunión para el levantamiento de datos a través de la toma de un cuestionario a los líderes participantes según los criterios de selección de muestra. Tercero, en la reunión programada se explicó a los participantes los objetivos de la investigación y la confidencialidad de los datos. Luego se presentó el cuestionario y se explicó su llenado veraz y completo.

Programa “Escuela de Líderes”

La Escuela de Líderes es un programa de entrenamiento misionero semanal dirigido a los líderes adventistas del distrito misionero “Roma” de la MPN durante el primer semestre del año 2018, con el objetivo de formar líderes comprometidos en el cumplimiento de la misión de la iglesia.

Información general

1. Título del programa : “Escuela de Líderes”
2. Responsable : Pr. Joel Acuña Correa
3. Lugar : Iglesias del distrito misionero “Roma”
4. Tiempo : Primer semestre 2018
5. Días : Sábados
6. Total horas por sesión : 2 horas
7. Horario : De 6:00 a 8:00 am
8. Número de participantes : 30 líderes de grupo pequeño

Justificación de la Escuela de Líderes

El presente proyecto es necesario para elevar el nivel de compromiso misionero de los líderes adventistas del distrito misionero “Roma”. Su interés en cuanto al recurso humano se dirige al trabajo con los líderes, ya que al estar ellos comprometidos, serán impulsados a hacer lo mismo con sus liderados. Esto se refleja en el efecto que ha producido la Escuela de Lideres en la zona de aplicación del proyecto.

Antes de la aplicación del proyecto, el compromiso de los lideres estaba en un nivel bajo, con una frecuencia y compromiso de 0 (ver Tabla 22). Esto cambio cuando se

instaló la Escuela de Líderes, y a nivel de distrito los líderes mostraron un nivel de compromiso del 100% (ver Tabla 22). Esto fue evidente en las tres dimensiones del compromiso, lo cual muestra la efectividad de esta clase de recursos didácticos y pedagógicos para el desarrollo del liderazgo en los miembros del distrito misionero “Roma”, yendo de un nivel 0 en compromiso a un nivel de 100%, en cuanto a la dimensión continuidad (ver Tabla 19), afectividad (Tabla 20) y normatividad (Tabla 21), lo cual en general marca un compromiso del 100% (ver Tabla 22) en los líderes del distrito misionero “Roma”. Esto muestra la efectividad de un programa de tal envergadura, que aporta de manera generosa y visible el desarrollo del liderazgo cristiano y el cumplimiento de la misión.

Objetivo general de la Escuela de Líderes

Formar líderes comprometidos en el cumplimiento de la misión de la iglesia.

Objetivos específicos de la Escuela de Líderes

Lograr que los participantes encuestados en la investigación lleguen a estar comprometidos en la misión en las dimensiones continuidad, afectivo y normativo. En ese sentido, lograr que los líderes participantes del estudio, reconozcan y comprendan el plan misionero de Dios para cada individuo e iglesia (dimensión continuidad de compromiso). Asimismo, incentivar a los líderes participantes del estudio el deseo de comprometerse en el cumplimiento de la misión de la iglesia (dimensión afectividad de compromiso). Además, lograr que el los líderes participantes del estudio practique de alguna forma la obra misionera (dimensión normativa de compromiso).

Contenido temático de la Escuela de Líderes

En el programa se desarrollan los siguientes temas que se muestran en la tabla 11

junto a los objetivos para cada Sesión:

Tabla 11
Desarrollo temático de las sesiones

Sesión N°	Tema	Objetivo
01	¡Todos comprometidos, todos involucrados!	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Reconocer que el cumplimiento de la misión de la iglesia es un asunto individual de cada miembro. • Sentir: Sentir el deseo de involucrarse individualmente en el cumplimiento de la misión. Sentir los desafíos misioneros de la iglesia como sus propios desafíos personales. • Hacer: Involucrarse individualmente en la misión de la iglesia.
02	Cumplir la misión, una necesidad espiritual	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Conoce que el carácter de Cristo se desarrolla en la vida del creyente al participar de la obra misionera, y esto es vital para el crecimiento espiritual. • Sentir: Sentir el deseo de desarrollar el carácter de Cristo y crecer espiritualmente involucrándose en la obra misionera. • Hacer: Ayudar a personas de tal manera que pueda reflejar el carácter de Cristo y crecer espiritualmente.
03	El discipulado	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Conoce que la misión de la iglesia es el discipulado. Reconoce que si no es un misionero no es un discípulo. • Sentir: Sentir la necesidad de ser un misionero para ser un verdadero discípulo. • Hacer: Con el Grupo Pequeño practica la obra misionera durante la semana como demostración de su discipulado.
04	Cómo formó Jesús discípulos	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Conoce cómo Jesús formó discípulos. • Sentir: Sentir el deseo de formar discípulos cómo Jesús lo hizo. • Hacer: Ayudar a los recién bautizados en su formación como discípulos según el modelo de Jesús.
05	Orientaciones para ganar personas para Cristo	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Conoce acciones previas para ganar personas para Cristo. • Sentir: Sentir el deseo de aplicar las acciones previas para ganar personas para Cristo. • Hacer: Practica las acciones previas para ganar personas para Cristo.

06	El método de Cristo	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Conoce el método de Cristo para ganar personas para Dios. • Sentir: Sentir el deseo de aplicar el método de Cristo para ganar personas para Dios. • Hacer: Practica el método de Cristo para ganar personas para Dios.
07	Receptivos para ganar personas para Cristo	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Reconocer la receptividad de la iglesia como un método de ganancia de almas. • Sentir: Sentir de ser receptivos en la iglesia para la ganancia de almas. • Hacer: Practica la receptividad como un método para la ganancia de almas.
08	Compromiso con la Biblia	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Reconoce el estudio de la Biblia como esencial para el compromiso misionero en el discipulado • Sentir: Sentir el deseo de estudiar la Biblia para lograr mayor compromiso misionero en el discipulado • Hacer: Practica el estudio de la Biblia para fortalecer su compromiso misionero con el discipulado
09	Compromiso con la oración intercesora	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Reconoce la oración intercesora como esencial para la ganancia de almas para Cristo. • Sentir: Sentir el deseo de orar intercesoramente para ganar almas para Cristo. • Hacer: Practica la oración intercesora para ganar almas para Cristo.
10	Comprometidos hasta su venida	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Reconoce el compromiso misionero fiel hasta la venida de Jesús para culminar la misión. • Sentir: Sentir el deseo de comprometerse hasta la venida de Jesús para culminar la misión. • Hacer: Practica un compromiso misionero fiel.
11	Líderes comprometidos	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Reconoce el valor del compromiso misionero de los líderes • Sentir: Sentir el deseo de ser un líder de compromiso misionero. • Hacer: Practica como líder un compromiso misionero de influencia.
12	El precio del compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Reconoce el precio del compromiso • Sentir: Sentir el deseo de pagar el precio del compromiso • Hacer: Practica el compromiso misionero
13	El discipulado y la cosecha final	<ul style="list-style-type: none"> • Saber: Reconoce la importancia de la siembra, cultivo y cosecha misionera. • Sentir: Sentir el deseo de sembrar, cultivar y cosechar almas para Cristo. • Hacer: Practica la siembra, cultivo y cosecha misionera.

Desarrollo de la Escuela de Líderes

El programa sigue la estructura del Modelo Educativo Adventista Perú 2030, el cual consiste en aplicar sesiones con el Ciclo del aprendizaje. La tabla 12 presenta la estructura de las sesiones. Las sesiones de aprendizaje desarrolladas pueden ser observadas en el Apéndice F. Las respectivas imágenes de evidencia del desarrollo de la Escuela de Líderes pueden apreciarse en el Apéndice G.

Tabla 12
Estructura de las sesiones

Estructura	Metodología	Evaluación	Recursos
Motiva Explora Aplica Crea	Seminarios Talleres Presentación de videos Equipos de trabajo Exposiciones Dinámicas Grupales	Dramatizaciones Preguntas orales Fichas de trabajo Feedback Trabajos grupales Exposiciones	Equipos de audio Equipo multimedia Pizarra acrílica. Plumones para pizarra acrílica Papelotes Plumones para papelotes Biblia. Libro texto <i>Involucrado en el verdadero discipulado</i> , del Pr Alejandro Bullón Interactivo Fichas de trabajo Cuadernos de notas
Compartir ²⁸⁸	Rotativo por iglesias	Se sirven los alimentos	Enseres de cocina y alimentos

²⁸⁸El programa incluye compartir un desayuno rápido. El responsable es la iglesia anfitriona. El compartir es fundamental para el fortalecimiento del objetivo de compromiso. La confraternización que se logra a través del compartir tiene valor muy alto y sus frutos son el buen relacionamiento, la disposición a trabajar en equipo y la disposición a comprometerse.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

Habiéndose realizado el tratamiento estadístico, este capítulo presenta la descripción de los resultados y la contrastación de las hipótesis con su discusión respectiva.

Descripción de los resultados

Datos generales

Edad

En la tabla 13 se observa que el mayor porcentaje de líderes se encuentra entre las edades de 31 a 40 años, lo cual representa el 26.7% de la hermandad. El 23.3% de líderes que siguen oscilan entre 21 y 30 años. Le siguen los líderes cuya edad comprende entre 41 a 50 años y 51 a 60 años, con el 20% para cada grupo de edad. Los líderes minoritarios se encuentran entre 18 a 20 años, representado por el 10%. Por lo observado, no se registró ningún encuestado menor de 18 años ni mayor de 60 años de edad.

Tabla 13
Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 20 años	3	10.0
De 21 a 30 años	7	23.3
De 31 a 40 años	8	26.7
De 41 a 50 años	6	20.0
De 51 a 60 años	6	20.0
Total	30	100.0

En consecuencia, el investigador agrupó los resultados de los rangos de edades por grupos generacionales, tal como lo presenta la tabla 14.²⁸⁹

Tabla 14
Edad en grupo generacional

Grupo generacional	Año de nacimiento	Edad	Frecuencia	Porcentaje
Centennials (Z)	2000 –	18-20	3	10.0
Millennials (Y)	1980 – 2000	21-40	15	50.0
Gen X	1965 – 1980	41-55	10	33.3
Baby Boomers	1946 – 1964	55-60	2	6.7
Total			30	100.0

Los datos de la tabla 14 muestran que el 50.0% de los líderes actuales son *millennials*,²⁹⁰ y ya no aparecen los tradicionales *baby boomers*²⁹¹ de antaño, pues ahora

²⁸⁹Sobre la agrupación generacional y la discusión sobre los rangos de edades, ver Claudia Díaz-Sarmiento, Mariangela López-Lambraño y Laura Roncallo-Lafont, “Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials”, *Clío América*, Vol. 11, N° 22 (julio – diciembre 2017): 188 – 204. <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/2440/1801> (consultado: 8 de octubre, 2019). Debido a las variadas propuestas de rangos de edades sin un consenso definido, se considera en la tabla 15 el año 1980 como el fin de la generación X y el inicio de la generación Y o *millennials*. El mismo criterio se toma con el año 2000, como el término de los *millennials* y el inicio de los *centennials*.

²⁹⁰El término *millennials* fue usado por primera vez por Howe y Straus en 1987. Fue en 1997 cuando se usa el término “generación Y” por la agencia Advertising Age. Véase Maria Alejandra Gonzalez-Perez y Heiner Mercado Percia, “Gerenciando la Generación Y o el reto Millenials” *AD-minister*, N° 24 (enero – junio 2014): 7. <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2431/2312> (consultado: 8 de octubre, 2019).

²⁹¹Se conoce como *baby boomers* al grupo demográfico que sigue a la generación silenciosa (1928-1945) y que precede a la generación X. Esta generación *baby boomer* se define generalmente como el gran grupo de personas nacidas entre 1946 y 1964, durante la explosión de natalidad posterior a la Segunda Guerra Mundial. Claudia Díaz Sarmiento, “Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials”, *Revista Clío América* 11, no. 22 (julio-diciembre de 2017): 188-204.

estos representan solo el 6.7%. Esto muestra la tendencia actual de un liderazgo joven y revela que está acrecentándose en la iglesia una nueva generación de líderes. Los *millennials* se caracterizarían por la autonomía y la independencia y están más abiertos a explorar nuevas cosas, al mismo tiempo que no se esquematizan en paradigmas o estructuras de todo tipo, inclusive religiosos.²⁹² Sin embargo, su interés por la creatividad y la innovación hacen que aporten a las organizaciones nuevas formas de hacer las cosas. Si se aprovechan correctamente las virtudes de los líderes *millennials* y se logra comprometerlos con la misión, ello resultará ser elementos de gran valor.

Los resultados también muestran que la tercera parte de los líderes pertenecen a la generación X (33.3%), cuyas edades oscilan entre 41 y 51 años. Esta generación se caracteriza por ser personas emprendedoras y responsables. Los líderes X, por lo general,

²⁹²Según los resultados de la Encuesta Intergeneracional sobre Actualidad Latinoamericana, publicada por el diario peruano *El Comercio* en mayo del 2019, los jóvenes latinos *centennials* se consideran poco o nada religiosos en un 35%, lo cual es en mayor proporción que los *millennials*, quienes alcanzan el 29% en la misma condición. En ese mismo sentido, el 48% de los *centennials* se declaran poco o nada espirituales, en comparación con el 29% de los *millennials*. Ver en “Radiografía de los jóvenes latinoamericanos: solidarios, escépticos y discriminados”, *El Comercio*, <https://elcomercio.pe/mundo/latinoamerica/jovenes-latinoamericanos-encuesta-gda-radiografia-solidarios-escepticos-discriminados-noticia-640445-noticia/> (consultado: 8 de octubre, 2019). Para un estudio sobre las diferencias de los *millennials* peruanos con el resto de sus pares del continente americano, véase Rosi Villanueva y Carlos Fowks, “¿En qué se diferencian los *millennials* del Perú?”, *Datum Internacional*, http://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Millennials.pdf (consultado: 9 de octubre, 2019). Ver también “Millennials: Mitos y realidades”, *Ipsos*, https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2018-06/ipsos_peru_-_millennials_0.pdf (consultado: 9 de octubre, 2019); José D. Begazo Villanueva y Walter Fernández Baca, “Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida”, *Gestión en el Tercer Milenio*, Vol. 18, N° 36 (julio-diciembre 2015): 9-15. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11699/10489> (consultado: 9 de octubre, 2019); “Encuesta a la generación millennial 2019: Prioridades y preocupaciones de los millennials y la Generación Z”, *Deloitte*, <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articulos/encuesta-millennial.html> (consultado: 9 de octubre de 2019).

ocupan los cargos de mayor responsabilidad, tales como ancianos de iglesia o directores de grupos organizados, aun cuando ya hay *millennials* en esas posiciones. Por lo tanto, los líderes X, resultarían ser un referente de compromiso para los *millennials*, y al mismo tiempo, se constituye en un desafío, ya que éstos últimos no se caracterizan por seguir modelos.

Un dato importante que revela el estudio es que ya se cuenta con líderes *centennials* en la iglesia, 10% (véase la figura 2, Apéndice B). Debido a sus edades entre 18 a 20 años, esto no pareciera ser novedad, ya que mucho antes también ha habido líderes de esas edades en la iglesia. La diferencia y relevancia de estos resultados, es que estos líderes *centennials*, no tienen las mismas características de los líderes *baby boomers* cuando eran jóvenes, tampoco de los X ni de los *millennials*. Los *centennials* son únicos, y constituyen un desafío atenderlos y cuidarlos, pero al mismo tiempo son una oportunidad para lograr su compromiso e influencia como un gran potencial misionero para la evangelización en un contexto de cambios, interconectividad y digitalización.²⁹³

²⁹³Sobre los desafíos generacionales en artículos adventistas, véase Libna Stevens, “Do Millennials care about issues affecting the world today?”, *Adventist News Network*, <https://news.adventist.org/en/all-news/news/go/2017-08-28/do-millennials-care-about-issues-affecting-the-world-today/> (consultado: 10 de octubre, 2019). Mateus Teixeira, “Os millennials e o evangelismo”, *Revista Adventista*, <http://www.RevistaAdventista.com.br/blog/2019/02/08/os-millennials-e-o-evangelismo/> (consultado: 10 de octubre, 2019). Por otro lado, esta distinción generacional de liderazgo no debería pasarse por alto. Los estudios revelan que, en las organizaciones, los más comprometidos son los *baby boomers*; le siguen los de la generación X un poco más escépticos; y, por último, los *millennials*. Ver en, “Barómetro del compromiso 2015: Principales conclusiones y retos para 2016”, 18,19. https://contenidos.meta4.es/hubfs/ebooks/Informe-tatum-Barometro-del-compromiso-2015.pdf?t=1541500940722&__hstc=265503184.26f335d0eac9b575c7b8b3892d203672.1541501036021.1541501036021.1541501036021.1&__hssc=265503184.45.1541501036021&__hsfp=998773060 (consultado: 17 de setiembre, 2020).

Género

La tabla 15 muestra que el 63.3% pertenece al género femenino, y 36.7% al género masculino; esto indica que la mayor cantidad de líderes en la población de estudio son mujeres.

Tabla 15
Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	11	36.7
Femenino	19	63.3
Total	30	100.0

Estos resultados indican que la participación de las mujeres en la iglesia es destacada y evidente cuando se trata de liderar (véase la figura 3, Apéndice B).²⁹⁴ Esta diferencia de liderazgo entre géneros también se evidencia por grupos de edades (véase la figura 4, Apéndice B).

Estado civil

La tabla 16 muestra el estado civil de los líderes participantes: 40% son solteros, 56.7% casados y 3.3% en estado de viudez. Esto indica que en la población de estudio la mayoría son casados.

²⁹⁴La proporción mayoritaria de líderes mujeres en la población tratada no es un indicador de mayor compromiso en relación con los hombres, y descubrir ello no es el objeto del estudio. Alejandro Loli, profesor de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, hizo un estudio sobre compromiso organizacional y variables demográficas, y concluyó que no existe diferenciación de compromiso entre hombres y mujeres. Alejandro E. Loli Pineda, “Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas”, *Revista de investigación en Psicología* 9, no. 1 (2006): 45.

Tabla 16
Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	12	40.0
Casado	17	56.7
Viudo	1	3.3
Total	30	100.0

Estos resultados revelan que la iglesia suele nombrar líderes con mayor experiencia de vida (casados) y otorga solo a algunos jóvenes (solteros), que cumplan con los requerimientos eclesiásticos, la oportunidad de liderar la iglesia.

Grado de instrucción

La tabla 17, muestra que el 33.3% tiene educación secundaria, 26.7% educación superior no concluido y 20% educación superior completo. Los índices menores son, 16.7% con educación primaria y 3.3% sin instrucción.

Tabla 17
Grado de instrucción

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Sin instrucción	1	3.3
Primaria	5	16.7
Secundaria	10	33.3
Superior	8	26.7
Superior completo	6	20.0
Total	30	100.0

Estos resultados indican que la instrucción educativa no es requisito para liderar la iglesia. Esta no suele nombrar líderes por su nivel educativo, sino por cualidades espirituales y de liderazgo que se rigen al Manual de la iglesia.²⁹⁵ Evidencia de ello es

²⁹⁵Manual de la iglesia, 67-69.

que en la población de estudio hay líderes con estudios superiores completos y sin instrucción.

Adventista “de cuna”

La tabla 18, muestra que el 63.3% de los líderes no es adventista “de cuna” (de nacimiento), y sólo el 36.7% lo es. Esto indica que la mayoría de los líderes actuales no provienen de familia adventista.

Tabla 18
Grado de instrucción

Adventista de cuna	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	36.7
No	19	63.3
Total	30	100.0

Estos resultados indican que no es ineludible ser adventista de cuna para ejercer liderazgo en la iglesia. Los resultados llaman la atención que los líderes adventistas de cuna sean la minoría en el ejercicio de liderazgo actual. Estos datos sugieren que se necesita trabajar por una instrucción cabal y adecuada de las personas que ingresan a la iglesia, a fin de que, cuando lleguen a ser líderes, tengan una buena formación espiritual y clara identidad con la misión de la iglesia.

Años de bautizado

La tabla 19, muestra que el 50% de los líderes tienen de 11 a 20 años de bautizado. El 23.3% corresponde a líderes que tienen entre 3 a 10 años y 21 a 42 años respectivamente. Solo 3.3% tiene de 0 a 2 años de bautizado.

Tabla 19
Años de bautizado

Años de bautizado	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 2 años	1	3.3
De 3 a 10 años	7	23.3
De 11 a 20 años	15	50.0
De 21 a 42 años	7	23.3
Total	30	100.0

Estos resultados indican que la iglesia considera como criterio para ejercer liderazgo la experiencia de años de adventista de sus miembros. Esto es evidente ya que 73,3% de los líderes tienen más de 11 años de bautizados. Sin embargo, hay líderes con menos años de experiencia adventista, desde 0-2 años y de 3-10 años en la iglesia. Esto también indica que la iglesia no priva a los que tienen pocos años de adventista ser líderes de iglesia, y evalúa otros criterios para su nombramiento.

Años de líder

La tabla 20, muestra que el 66.7% tiene de 3 a 10 años ocupando algún cargo de liderazgo. El 20% de 11 a 20 años de liderazgo. El 6.7% corresponde a líderes con 2 a menos años de liderazgo y con 21 a más años respectivamente.

Tabla 20
Años de líder

Años de líder	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 2 años	2	6.7
De 3 a 10 años	20	66.7
De 11 a 20 años	6	20.0
De 21 a más años	2	6.7
Total	30	100.0

Estos resultados indican que la iglesia mantiene a sus miembros líderes ejerciendo años en algún tipo de liderazgo, ya que el 93,4% tiene más de 2 años ejerciendo

liderazgo, lo que va de 3 a más de 21 años con algún cargo. Esto no indica que los líderes en estudio mantienen el mismo cargo por años, sino que ejercen algún tipo de liderazgo por años. Mantener a los líderes ejerciendo liderazgo en algún cargo de la iglesia puede ser beneficioso en tanto no caiga en la toma del poder.²⁹⁶ La rotación de líderes es saludable para la iglesia, pues brinda la oportunidad de desarrollar nuevos líderes, e incentiva a los líderes más antiguos y nuevos a formar equipos de trabajo mixtos para abrir nuevas iglesias.

Escuela de líderes y compromiso misionero

Dimensión continuidad

La tabla 21 muestra la frecuencia comparativa de la dimensión continuidad entre antes y después del desarrollo de la Escuela de Líderes. En la tabla se observa que la mayoría de los evaluados manifiesta un nivel bajo de 96.7% antes de la Escuela de Líderes. Luego de ello, el 100% de los evaluados alcanza un nivel alto de continuidad en el compromiso misionero. Esto cumple el objetivo específico #2 de la investigación: “Identificar el nivel continuidad de compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes”. Asimismo, esto cumple el objetivo específico #5 de la investigación: “Identificar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel de continuidad del compromiso misionero de los líderes”. Estos resultados muestran que se cumplieron los objetivos al 100% en la dimensión continuidad luego de la aplicación de la Escuela de Lideres en los lideres del distrito misionero “Roma”, Chiclayo 2019.

²⁹⁶Tener líderes en el mismo cargo por años se puede deber a la falta de líderes en la iglesia, a falta de rotación de líderes que han tomado los cargos por años, entre otros motivos.

Tabla 21
Frecuencia comparativa de la dimensión continuidad entre el
antes y después de la Escuela de Líderes

	Dimensión continuidad			
	Antes de la Escuela de Líderes		Después de la Escuela de Líderes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	0	0	30	100.0
Nivel medio	1	3.3	0	0
Nivel bajo	29	96.7	0	0
Total	30	100.0	30	100.0

Dimensión afectividad

La tabla 22 muestra la frecuencia comparativa de la dimensión afectiva entre antes y después del desarrollo de la Escuela de Líderes. En la tabla se observa que la mayoría de los evaluados manifiesta un nivel bajo de 83.3% antes de la Escuela de Líderes. Luego de ello, el 100% de los evaluados alcanza un nivel alto de afectividad en el compromiso misionero. Esto cumple el objetivo específico #3 de la investigación: “Identificar el nivel afectivo de compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes”. Asimismo, esto cumple el objetivo específico #6 de la investigación: “Identificar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel afectivo del compromiso misionero de los líderes”. Por tanto, estos resultados muestran que se cumplieron los objetivos al 100% en la dimensión afectividad luego de la aplicación de la Escuela de Lideres en los lideres del distrito misionero “Roma”, Chiclayo 2019.

Tabla 22
Frecuencia comparativa de la dimensión afectiva entre el
antes y después de la Escuela de Líderes

	Dimensión afectividad			
	Antes de la Escuela de Líderes		Después de la Escuela de Líderes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	1	3.3	30	100.0
Nivel medio	4	13.3	0	0
Nivel bajo	25	83.3	0	0
Total	30	100.0	30	100.0

Dimensión normatividad

La tabla 23 muestra la frecuencia comparativa de la dimensión normativa entre antes y después del desarrollo de la Escuela de Líderes. En la tabla se observa que la mayoría de los evaluados manifiesta un nivel bajo de 76.7% antes de la Escuela de Líderes. Luego de la Escuela de Líderes el 100% de los evaluados alcanza un nivel alto de normatividad en el compromiso misionero. Esto cumple el objetivo específico #4 de la investigación: “Identificar el nivel normativo de compromiso misionero de los líderes antes y después de la Escuela de Líderes”. Asimismo, esto cumple el objetivo específico #6 de la investigación: “Identificar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel normativo del compromiso misionero de los líderes”. Por tanto, estos resultados muestran que se cumplieron los objetivos al 100% en la dimensión normatividad luego de la aplicación de la Escuela de Lideres en los lideres del distrito misionero “Roma”, Chiclayo 2019.

Tabla 23
Frecuencia comparativa de la dimensión normativa entre el
antes y después de la Escuela de Líderes

	Dimensión normatividad			
	Antes de la Escuela de Líderes		Después de la Escuela de Líderes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	0	0	30	100.0
Nivel medio	7	23.3	0	0
Nivel bajo	23	76.7	0	0
Total	30	100.0	30	100.0

Compromiso misionero

La tabla 24 muestra la frecuencia comparativa de compromiso misionero entre antes y después del desarrollo de la Escuela de Líderes. En la tabla se observa que la mayoría de los evaluados manifiesta un nivel bajo de 83.3% antes de la Escuela de Líderes. Luego de la Escuela de Líderes el 100% de los evaluados alcanza un nivel alto de compromiso misionero. En suma, esto cumple el objetivo general de la investigación: “Determinar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel de compromiso misionero de líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019.”. Asimismo, esto cumple el objetivo específico #1 de la investigación: “Identificar el nivel de compromiso misionero de los líderes antes y después de la aplicación de la Escuela de Líderes.”. Por tanto, estos resultados muestran que se cumplieron los objetivos al 100% en las tres dimensiones del compromiso misionero luego de la aplicación de la Escuela de Líderes en los líderes del distrito misionero “Roma”, Chiclayo 2019.

Tabla 24
Frecuencia comparativa de compromiso misionero entre el
antes y después de la Escuela de Líderes

	Compromiso misionero			
	Antes de la Escuela de Líderes		Después de la Escuela de Líderes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	0	0	30	100.0
Nivel medio	5	16.7	0	0
Nivel bajo	25	83.3	0	0
Total	30	100.0	30	100.0

Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel de compromiso misionero de los líderes adventistas, Chiclayo, Perú.

Ho: La aplicación de la Escuela de Líderes no impacta el nivel de compromiso misionero de los líderes adventistas, Chiclayo, Perú.

Si $p < \alpha$ (.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal

Si $p \geq \alpha$ (.05) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis principal

En la tabla 25, en cuanto al compromiso misionero, se observa que la diferencia de medias entre después y antes de la aplicación de la Escuela de Líderes es 76 puntos; en la cual se observa que la media después (120.97) es mucho mayor que la media antes del tratamiento (44.97). Por otro lado, la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$ lo cual es $< \alpha$ (.05). Lo que indica que existe diferencia significativa entre medias. En consecuencia, existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal.

Tabla 25
Prueba t para muestras relacionadas al compromiso misionero

Prueba de muestras emparejadas										
Diferencias emparejadas										
	Media			Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral) (Valor p)
	Después	Antes	Diferencia			Inferior	Superior			
Compromiso misionero Post - Compromiso misionero Pre	120.97	44.97	76.00	17.01	3.11	69.65	82.35	24.476	29	0.000

Hipótesis específica 1

H_1 : La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel continuidad de compromiso misionero de los líderes.

H_0 : La aplicación de la Escuela de Líderes no impacta el nivel continuidad de compromiso misionero de los líderes.

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ (.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal

Si $p \geq \alpha$ (.05) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis principal

En la tabla 26, en cuanto a la dimensión continuidad, se observa que la diferencia de medias entre después y antes de la aplicación de la Escuela de Líderes es 22.53 puntos. Con ello, se observa que la media después (34.17) es mucho mayor que la media antes del tratamiento (11.63). Por otro lado, la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$ lo cual es $< \alpha$ (.05), lo que indica que existe diferencia significativa entre

medias. En consecuencia, existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal.

Tabla 26
Prueba t para muestras relacionadas a la dimensión continuidad

Prueba de muestras emparejadas										
Diferencias emparejadas										
	Media			Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral) (Valor p)
	Después	Antes	Diferencia			Inferior	Superior			
Continuidad Pos - Continuidad Pre	34.17	11.63	22.53	4.84	0.88	20.73	24.34	25.498	29	0.000

Hipótesis específica 2

H₂: La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel afectivo de compromiso misionero de los líderes.

H₀: La aplicación de la Escuela de Líderes no impacta el nivel afectivo de compromiso misionero de los líderes.

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ (.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal

Si $p \geq \alpha$ (.05) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis principal

En la tabla 27, en cuanto a la dimensión afectiva, se observa que la diferencia de medias entre después y antes de la aplicación de la Escuela de Líderes es de 21.57 puntos. Con ello, se observa que la media después (34) es mucho mayor que la media antes del

tratamiento (12.43). Por otro lado, la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$ lo cual es $< \alpha (.05)$. Lo que indica que existe diferencia significativa entre medias. En consecuencia, existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal.

Tabla 27
Prueba t para muestras relacionadas a la dimensión afectiva

Prueba de muestras emparejadas										
Diferencias emparejadas										
	Media			Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral) (Valor p)
	Después	Antes	Diferencia			Inferior	Superior			
Afectiva Pos - Afectiva Pre	34.00	12.43	21.57	5.03	0.92	19.69	23.44	23.490	29	0.000

Hipótesis específica 3

H_3 : La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente en el nivel normativo de compromiso misionero de los líderes.

H_0 : La aplicación de la Escuela de Líderes no impacta en el nivel normativo de compromiso misionero de los líderes.

Regla de decisión

Si $p < \alpha (.05)$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal

Si $p \geq \alpha (.05)$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis principal

En la tabla 28, en cuanto a la dimensión normativa; se observa que la diferencia de medias entre después y antes de la aplicación de la Escuela de Líderes es 31.90 puntos, en la cual se observa que la media después (25.80) es mucho mayor que la media antes del tratamiento (20.90). Por otro lado, la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$ lo cual es $< \alpha (.05)$, lo que indica que existe diferencia significativa entre medias. En consecuencia, existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis principal.

Tabla 28
Prueba t para muestras relacionadas a la dimensión normativa

Prueba de muestras emparejadas										
Diferencias emparejadas										
	Media			Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		T	gl	Sig. (bilateral) (Valor p)
	Después	Antes	Diferencia			Inferior	Superior			
Normativo Post - Normativo Pre	52.80	20.90	31.90	8.96	1.64	28.56	35.24	19.507	29	0.000

Discusión de los resultados

El objetivo de la presente investigación fue determinar el impacto de la aplicación de la Escuela de Líderes en el nivel de compromiso misionero de líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019. A fin de determinar este impacto, se evaluaron tres dimensiones de compromiso: continuidad, afectividad y normatividad.

Dimensión continuidad

Los resultados en la dimensión continuidad indican que la Escuela de líderes ha sido efectiva. Antes de la aplicación del programa, los líderes tenían un nivel medio (3.3%) y bajo (96.7%) en el reconocimiento y comprensión de la misión de la iglesia en los indicadores que se plantearon. La Escuela de Líderes tuvo como objetivo lograr que el 100% de los líderes participantes del estudio, reconozcan y comprendan el plan misionero de Dios para cada individuo e iglesia. Por esta razón, la Escuela de Líderes se implementó como una escuela de preparación misionera.

El paso del nivel medio y bajo del 100% de los participantes al nivel alto, demuestra que la preparación misionera es un factor elemental para lograr compromiso misionero en los líderes. Este cambio ha sido posible porque en esta dimensión, la Escuela de Líderes brindó a los participantes razones por las cuales comprometerse, así como del conocimiento básico para cumplir la misión.

Comparativamente estos resultados se asemejan a los encontrados por Robles, quien determinó que para mejorar el compromiso misionero de los miembros de iglesia es necesaria la instrucción, en su caso, a través de la predicación. Para este autor, si se mejora el contenido de la predicación también mejoraría el compromiso con la misión. Sin embargo, su investigación se limita a la predicación como recurso de preparación misionera para lograr el compromiso.²⁹⁷ La Escuela de Líderes va más allá de la enseñanza en los púlpitos como recurso de preparación misionera solo en los días de

²⁹⁷Robles, “El contenido de la predicación basado en los pilares teológicos del adventismo y su relación con el estilo de vida, el compromiso con la misión y la Asociación Olmeca de México”, 166.

culto; y aunque la predicación es un componente valioso en la adoración, no es suficiente por la diversidad temática que abarca un rol de predicación anual en las iglesias. Por ello, los resultados de un programa de Escuela de Líderes tienen mayor impacto que la predicación semanal, ya que esta solo influye, según los resultados de Robles, en el 11% del compromiso misionero, en tanto que la efectividad de la Escuela de Líderes llegó a impactar al 100%, ya que fue un programa exclusivo a preparar líderes misioneros.

Este impacto de la Escuela de Líderes como medio de entrenamiento sobre una población de líderes, es corroborado por D. L. Sand, quien realizó un programa para líderes de grupo pequeño y concluyó que la capacitación es fundamental en el desarrollo de los líderes de la iglesia.²⁹⁸ Tanto la Escuela de Líderes como el estudio de Sand impactaron sobre los líderes de manera positiva en lo que respecta entrenamiento.

La investigación de Mamani también confirma los resultados positivos de la Escuela de Líderes como medio de entrenamiento y capacitación para lograr compromiso misionero. Este autor estudió factores relacionados con el compromiso misionero y concluye que, para que el miembro de iglesia tenga o muestre compromiso misionero, debe estar presente su formación doctrinal misionera.²⁹⁹

El programa Escuela de Líderes como una forma de entrenamiento misionero y su impacto en el nivel continuidad del compromiso confirma lo que Sol Martínez señala,

²⁹⁸Sand, “A Youth Leadership Development Program for Small Group Leaders at the Westchester Seventhday Adventist Church in Miami, Florida”, 151-152.

²⁹⁹Mamani Esenarro, “Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015”, 87.

que una de las funciones más importantes de un pastor es capacitar líderes.³⁰⁰ Aunque la capacitación a la que se hace referencia tiene énfasis sobre la espiritualidad del líder, el liderazgo de grupos pequeños y el evangelismo, Sol Martínez descubrió en su investigación que el 92% de los participantes afirmaron que la capacitación del pastor fue útil.³⁰¹

Asimismo, los resultados de la Escuela de Líderes en el nivel continuidad de compromiso misionero que muestran el paso del nivel bajo 96.7% y medio 3.3% al nivel alto del 100% de los líderes en los indicadores planteados, demuestran que la capacitación de reconocimiento y comprensión de la misión individual y colectiva es esencial para elevar el nivel de compromiso misionero de los líderes en esta dimensión.

En consecuencia, a través de la Escuela de Líderes, los participantes lograron alcanzar niveles altos en los indicadores de la dimensión continuidad del compromiso, lo cual incluye: comprensión clara de la misión de la iglesia, de la oración intercesora como imprescindible para la ganancia de almas y de la eficacia del método de Cristo; en este sentido, el reconocimiento de la obra misionera es un factor vital para el crecimiento espiritual y el desarrollo del carácter de Cristo; así como también el reconocimiento de la obra misionera como una tarea individual.

Dimensión afectividad

Los resultados en la dimensión afectividad indican que la Escuela de líderes ha sido efectiva. Antes de la aplicación del programa, los líderes tenían un nivel medio

³⁰⁰Sol Martínez, “Programa de reclutamiento, capacitación y motivación de líderes de grupos pequeños”, 94.

³⁰¹Ibid, 74.

(13.3%) y bajo (83.3%) en el sentido de deseo de compromiso y decisión de participación de la misión de la iglesia en los indicadores que se plantearon. La Escuela de Líderes tuvo como objetivo incentivar al 100% de los líderes participantes del estudio en cuanto al deseo de comprometerse en el cumplimiento de la misión de la iglesia. Por esta razón, la Escuela de Líderes se implementó como una escuela de motivación misionera.

El paso del nivel medio y bajo del 100% de los participantes al nivel alto, demuestra que la motivación de las personas hacia el compromiso es un factor elemental para lograr compromiso misionero en los líderes. Este cambio ha sido posible porque, en esta dimensión, la Escuela de Líderes brindó a los participantes el sentido de compromiso y deseo de participación en la misión.

Para comenzar a trabajar esta dimensión, mucho tiene que ver quien se encarga de realizar la Escuela de Líderes y despertar en los participantes el sentido de compromiso misionero y deseo de participación. En este caso, Sol Martínez concluye que el 92% de los líderes cree que el pastor es un factor importante de motivación.³⁰² Las investigaciones organizacionales corroboran este papel del líder y su impacto en las actitudes de compromiso. Los estudios de Minaya,³⁰³ Barra,³⁰⁴ y Alvarado, Parodi y

³⁰²Sol Martínez, “Programa de reclutamiento, capacitación y motivación de líderes de grupos pequeños”, 75.

³⁰³Minaya Canales, “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 ‘Carlos Philips Previ’ Callao 2010 – 2011”, 145.

³⁰⁴Barra Tello, “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017”, 67.

Ruiz³⁰⁵ concluyen que el líder juega un rol fundamental para generar compromiso organizacional.

El programa de evangelismo que realizó Maluquish, concluyó que el tal no impacta las actitudes de sus participantes;³⁰⁶ esto puede deberse a las diferencias de las actitudes planteadas en su programa con los ítems de la dimensión afectiva de la presente tesis, población de estudio y programa. Sin embargo, Tula tampoco realizó un programa de compromiso misionero sino de discipulado, el cual programa sí impactó en las actitudes de discipulado de su estudio, ya que esta área era conformista, rutinaria e indiferente en el 62% de los líderes tratados en el pre-test. Este porcentaje bajó a 14.6% después del programa de discipulado.³⁰⁷

Los resultados de la Escuela de Líderes en el nivel afectivo de compromiso misionero que muestran el paso del nivel bajo 83.3% y medio 13.3% al nivel alto del 100% de los líderes en los indicadores planteados, demuestran que desarrollar el sentido de compromiso y deseo de participación en la misión es esencial para elevar el nivel de compromiso misionero afectivo de los líderes.

En consecuencia, a través de la Escuela de Líderes, los participantes lograron alcanzar niveles altos en los indicadores de la dimensión afectiva del compromiso, lo cual

³⁰⁵Alvarado Alvarado, Parodi Zuazo y Ruiz Moncayo, “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de Engagement en técnicos de maquinaria pesada”, 59.

³⁰⁶Maluquish Huamán, “Efectividad del programa de formación para el evangelismo ‘Una vez misionero siempre misionero’ en feligreses adventistas de Piura, Perú, 2017”, 244.

³⁰⁷Tula Llanos, “Efectividad del programa ‘Yatichiri’ en el discipulado de los líderes de Grupos Pequeños de la zona metropolitana de la Misión del Lago Titicaca, Puno, Perú, 2016”, 105.

incluye: deseo de involucramiento en la ganancia de almas e interés de aplicar el método de Cristo; sienten los desafíos misioneros de la iglesia como los suyos propios, manifestando un crecimiento en la oración por otras personas a fin de ganarlas para Cristo, y más ganas de compartir su fe.

Dimensión normatividad

Los resultados en la dimensión normativa indican que la Escuela de líderes ha sido efectiva. Antes de la aplicación del programa, los líderes tenían un nivel medio (23.3%) y bajo (76.7%) en la participación misionera de la iglesia, según los indicadores que se plantearon. La Escuela de Líderes tuvo como objetivo lograr que el 100% de los líderes participantes del estudio, practique de alguna forma la obra misionera. Por esta razón, la Escuela de Líderes se implementó como una escuela de práctica y acción misionera.

El paso del nivel medio y bajo del 100% de los participantes al nivel alto, demuestra que la acción misionera es un factor elemental para lograr compromiso misionero en los líderes. Este cambio ha sido posible porque en esta dimensión, la Escuela de Líderes brindó a los participantes herramientas básicas para cumplir la misión con sentido de pertenencia y lealtad (identidad).

Los resultados de la Escuela de Líderes indicando que la acción misionera impacta positivamente el compromiso misionero, son comparativamente similares a los encontrados por Enzo Chávez en su programa Misión Caleb. En su investigación, Chávez concluye que participar en dicho programa tiene efecto en el nivel de compromiso

misionero de los jóvenes, ya que luego de participar del programa, el 88.9% se encontraba en los niveles alto y muy alto, habiéndose encontrado antes en un 51.9%.³⁰⁸

En este caso, la efectividad de la Escuela de Líderes con resultados positivos hacia el compromiso práctico con la misión se asemeja a los encontrados por Tula, Maluquish, y Berrios. Aunque estos investigadores no se enfocan en el compromiso misionero sino en discipulado y evangelismo, en parte de sus respectivos estudios abordan el efecto de sus programas en el cumplimiento de la misión de su población tratada.

Maluquish demostró que, de tener 60% en el nivel medio, pudo llegar al 70% al nivel alto en prácticas de evangelización.³⁰⁹ Tula demostró que su programa logró el paso de 17.5% a 82.5% en el cumplimiento de la misión.³¹⁰ Asimismo, Berrios demostró que su programa elevó de 32.5% a 95% la participación del trabajo misionero.³¹¹

Los resultados de la Escuela de Líderes en el nivel normativo de compromiso misionero que muestran el paso del nivel bajo 76.7% y medio 23.3% al nivel alto del 100% de los líderes en los indicadores planteados, demuestran que la práctica y acción

³⁰⁸Chávez Idrogo, “‘Misión Caleb’ y su efecto en el compromiso misionero, vida espiritual y liderazgo de los jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Peruana del Norte el 2014”, 107.

³⁰⁹Maluquish Huamán, “Efectividad del programa de formación para el evangelismo ‘Una vez misionero siempre misionero’ en feligreses adventistas de Piura, Perú, 2017”, 234.

³¹⁰Tula Llanos, “Efectividad del programa ‘Yatichiri’ en el discipulado de los líderes de Grupos Pequeños de la zona metropolitana de la Misión del Lago Titicaca, Puno, Perú, 2016”, 105.

³¹¹Berrios Macedonio, “Implementación del programa: Escuela de Discipulado para jóvenes de 18-35 años, sobre el desarrollo de su liderazgo y espiritualidad en el distrito pastoral de Miraflores de la ciudad de La Paz durante el año 2015”, 111.

misionera con sentido de pertenencia y lealtad (identidad) es esencial para elevar el nivel de compromiso misionero normativo de los líderes.

En consecuencia, a través de la Escuela de Líderes los participantes lograron alcanzar niveles altos en los indicadores de la dimensión normativa del compromiso, lo cual incluye: aplicación del método de Cristo y la práctica de oración intercesora como medio de la ganancia de almas; mayor participación en el evangelismo de la iglesia local y los grupos pequeños; e involucramiento en parejas discipuladoras y dando estudios bíblicos.

Compromiso misionero

A nivel global, los resultados demuestran que la Escuela de Líderes ha sido efectiva para elevar el nivel de la variable compromiso misionero en sus tres dimensiones: continuidad, afectivo y normativo. Antes de la aplicación del programa, los líderes tenían un nivel medio 16.7% y bajo 83.3% en el compromiso misionero. La Escuela de Líderes tuvo como objetivo formar líderes comprometidos en el cumplimiento de la misión de la iglesia. Por esta razón, la Escuela de Líderes se implementó como una escuela de preparación, motivación y acción misionera.

Por otro lado, el paso del nivel medio y bajo del 100% de los participantes al nivel alto, demuestra que desarrollar las tres dimensiones de compromiso es esencial para lograr compromiso misionero pleno en los líderes. Este cambio ha sido posible porque la Escuela de Líderes brindó a los participantes la preparación y conocimiento esencial para cumplir la misión junto a las razones básicas para comprometerse; además, fue impulsora del sentido de compromiso misionero en un espacio de ensayo y práctica misionera.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente en el nivel de compromiso misionero de los líderes adventistas de Chiclayo, Perú, 2019. Se llega a esta conclusión porque existe evidencia estadística de diferencia significativa de medias, en la cual la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$, lo cual es $< \alpha$ (.05), lo que indica que la relación de las variables es significativa.

En segundo lugar, la aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel continuidad de compromiso misionero de los líderes adventistas de Chiclayo, Perú, 2019. Se llega a esta conclusión porque existe evidencia estadística de diferencia significativa de medias, en la cual la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$ lo cual es $< \alpha$ (.05), lo que indica que la relación de las variables es significativa.

De igual manera, la aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel afectivo de compromiso misionero de los líderes adventistas de Chiclayo, Perú, 2019. Se llega a esta conclusión porque existe evidencia estadística de diferencia significativa de medias, en la cual la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$ lo cual es $< \alpha$ (.05), lo que indica que la relación de las variables es significativa.

Finalmente, la aplicación de la Escuela de Líderes impacta positiva y significativamente el nivel normativo de compromiso misionero de los líderes adventistas, Chiclayo, Perú, 2019. Se llega a esta conclusión porque existe evidencia estadística de diferencia significativa de medias, en la cual, la prueba t para muestras relacionadas reporta un valor $p = ,000$ lo cual es $< \alpha (.05)$, lo que indica que la relación de las variables es significativa.

Recomendaciones

1. Se recomienda realizar estudios similares a la Escuela de Líderes de esta investigación, en una población sociodemográfica diferente, con la finalidad de corroborar su efectividad y su replicación en otras iglesias y distritos misioneros.

2. Se recomienda investigar cómo los factores sociodemográficos afectan el compromiso misionero de los líderes, a fin de diferenciar la efectividad dependiendo los contextos. Esto implica investigar cómo la edad influye en el compromiso misionero con la generación de líderes *millennials* actual, y la generación de líderes *centennials* que están surgiendo, tal como se evidencia en esta investigación. Más aún sobre la generación de líderes *alfa* por venir. Por lo tanto, la iglesia puede dedicar atención a un análisis del surgimiento de una nueva generación de líderes, haciendo esfuerzos para prepararlos al momento de ingresar a una etapa de liderazgo más exigente.

3. Teniendo en cuenta las dimensiones que se han abordado en este instrumento, se recomienda elaborar herramientas psicométricas que midan el compromiso misionero a fin de determinar un diagnóstico de la situación actual, y que sirvan de base para la planificación de programas misioneros.

4. Se recomienda efectuar estudios sobre el impacto del compromiso de los líderes sobre el compromiso misionero de sus liderados.

5. Se recomienda investigar de qué manera el trasfondo religioso con factores como ser adventista de nacimiento, duración en la iglesia y experiencia en el liderazgo, afecta el compromiso. Asimismo, que cada iglesia implemente un programa de líderes para entrenar, motivar, desarrollar, equipar, y sostener el compromiso misionero de los líderes de la iglesia. Estos programas pueden ser diseñados para líderes permanentes, no esporádicos, y que no interfieran con otros eventos o programas.

BIBLIOGRAFÍA

- Ådna, Jostein y Hans Kvalbein, eds. *The Mission of the Early Church to the Jews and Gentiles*. Tübingen: Mohr Siebeck, 2000.
- Allen, Natalie J. y John P. Meyer. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity". *Journal of Vocational Behavior* 49, no. 3 (diciembre 1996): 252-276
- Alvarado Alvarado, Karla P., Gladys T. Parodi Zuazo y Mónica Y. Ruiz Moncayo. "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de Engagement en técnicos de maquinaria pesada". Tesis de maestría. Universidad del Pacífico, 2016.
- Aon Hewit, "Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2015. Hacer el Compromiso de los Empleados una realidad". <https://studylib.es/doc/6204082/tendencias-globales-del-compromiso-de-los-empleados-2015> (consultado: 20 de octubre, 2020).
- Arias, Fernando, Daniel Varela, Alejandro Loli, y María Quintana. "El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos". *Revista de Investigación en Psicología* 6, no. 2. (diciembre 2003): 13-25.
- Arrais, Jonas. "Total Member Involvement". *Elder's Digest*. Octubre-diciembre 2016.
- Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Manual de la Iglesia*. Traducido por Roberto Guillen. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2015.
- Balz, Horst y Gerhard Schneider, eds. *Exegetical Dictionary of the New Testament*. 3 Vols. Grand Rapids: Eerdmans, 1990.
- Barker, Paul A. "The Theology of Deuteronomy 27". *Tyndale Bulletin* 49, no. 2 (1998): 277-303.
- Barnett, Paul. *The Second Epistle to the Corinthians*. The New International Commentary on the New Testament, ed. Gordon Fee. Grand Rapids: Eerdmans, 1997.
- Barra Tello, Tamara Carolina. "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017". Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, 2017.

- Bauer, Bruce L. "Viewpoint: A Challenge to South American Adventists", *Journal of Adventist Mission Studies* 5, no. 1 (2009): 110-111.
- Bauer, Walter, William F. Arndt, F. Wilbur Gingrich y Frederick William Danker, eds. *A Greek Lexicon of the New Testament and other Early Christian Literature*. 4^o edición. Chicago: The University of Chicago Press, 2021.
- Beale, G. K. *A New Testament Biblical Theology: The Un folding of the Old Testament in the New*. Grand Rapids: Baker, 2011.
- Beale, G. K., Daniel J. Brendsel y William A. Ross. *An Interpretive Lexicon of New Testament Greek*. Grand Rapids: Zondervan, 2014.
- Beasley-Murray, George R. *John: Revised Edition*. Word Biblical Commentary. Editado por Bruce M. Metzger y Ralph P. Martin. Grand Rapids: Zondervan, 1999.
- Beck, Karen y Carlene Wilson. "Development of Affective Organizational Commitment: A Cross-Sequential Examination of Change with Tenure". *Journal of Vocational Behavior* 56, no. 1 (febrero 2000): 114-136.
- Beegle, Dewey. *Moises: The Servant of Yahweh*. Grand Rapids: Eerdmans, 1972.
- Begazo, José D. y Walter Fernández Baca. "Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida", *Gestión en el Tercer Milenio* 18, no. 36 (julio – diciembre 2015). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11699/10489> (consultado: 9 de octubre, 2019).
- Bernard-Fisher, Judith. "Religious Commitment as a Correlate of Mental Health and Life Satisfaction Among Black American Families". <https://digitalcommons.andrews.edu/dissertations/224> (consultado: 26 de setiembre, 2018).
- Bock, Darrell L. *A Theology of Luke and Acts*, Biblical Theology of the New Testament, ed. Andreas J. Kostenberger. Grand Rapids: Zondervan, 2012.
- Bosch, David Jacobus. *Misión en transformación: cambios de paradigma en la teología de la misión*. Grand Rapids: Libros Desafío, 2000.
- Brant, Jo-Ann A. *John*. Paideia: Commentaries on the New Testament. Editado por Charles H. Talbert. Grand Rapids: Baker Academic, 2011.
- Braun, Roddy, *1 Chronicles*. Word Biblical Commentary. Editado por David A. Hubbard. Grand Rapids: Zondervan, 2015.
- Brown, Donna. "Job Satisfaction and its Relationship to Organizational and Religious Commitment Among Workers at Northern Caribbean University". Tesis doctoral,

- Andrews University, 2005. <https://digitalcommons.andrews.edu/dissertations/243> (consultado: 20 de junio, 2018).
- Bruce, F. F. *Acts of the Apostles: Revised*, The New International Commentary on the New Testament. Editado por Gordon Fee. Grand Rapids: Eerdmans, 1988.
- Buckley, M. Ronald, Jonathon R. B. Halbesleben y Anthony R. Wheeler, eds. *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 34. Bingley: Emerald Press, 2016. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034012>
- Calhoun, Cheshire. “What Good Is Commitment?”. *Ethics* 119, no. 4 (julio, 2009), 617-28.
- Carson, D. A. *The Gospel According to John*. The Pillar New Testament Commentary. Editado por D. A. Carson. Grand Rapids: Eerdmans, 1991.
- Chávez Idrogo, Enzo Ronald. “‘Misión Caleb’ y su efecto en el compromiso misionero, vida espiritual y liderazgo de los jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Peruana del Norte el 2014”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2015. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/488> (consultado: 16 de julio, 2019).
- Childs, Brevard S. *The Book of Exodus*. The Old Testament Library. Editado por James Barr. Louisville: The Westminster Press, 1976.
- Coronado Guzman, Graciela. “Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias”, *Conciencia Tecnológica*, no. 60 (2020): 10-21.
- Deiros, Pablo A. *Historia del Cristianismo: Las reformas de la iglesia (1500–1750)*. Buenos Aires: Ediciones del Centro, 2008.
- _____. *El Espíritu Santo hoy*. Buenos Aires: Publicaciones Proforme, 2010.
- _____. *La iglesia como comunidad de personas*. Buenos Aires: Publicaciones Proforme, 2008.
- Del Prete, P. Vito “El compromiso misionero en la misión ad gentes y la nueva evangelización. Introducción a su estudio” http://www.alianzajm.org/IMG/pdf/Vito_del_Prete.pdf (consultado: 13 de agosto, 2020).
- Deloitte. “Encuesta a la generación millennial 2019: Prioridades y preocupaciones de los millennials y la Generación Z”. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/encuesta-millennial.html> (consultado: 9 de octubre de 2019).
- Díaz-Sarmiento, Claudia, Mariangela López-Lambraño y Laura Roncallo-Lafont. “Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y

- características distintivas de los baby boomers, X y millennials”. *Clio América* 11, no. 22 (julio – diciembre 2017). <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/2440/1801> (consultado: 8 de octubre, 2019).
- Dibelius, Martin y Hans Conzelmann. *The Pastoral Epistles, Hermeneia: A Critical and Historical Commentary on the Bible*. Editado por Helmut Koester. Minneapolis: Fortress Press, 1989.
- División Sudamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Grupos Pequeños. Teoría y práctica*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2009.
- Dudley, Roger. “Selected Variables Related to Religious Commitment among Church-Related Hispanic Seventh-day Adventist Youth”. *Human Subject Research Archive*. 89. <https://digitalcommons.andrews.edu/hrsa/89> (consultado: 28 de agosto, 2019).
- Eddie, Fred P. y Mark A. Lamport. *Nurturing Faith*. Grand Rapids: Eerdmans, 2021.
- El Comercio. “Radiografía de los jóvenes latinoamericanos: solidarios, escépticos y discriminados”. <https://elcomercio.pe/mundo/latinoamerica/jovenes-latinoamericanos-encuesta-gda-radiografia-solidarios-escepticos-discriminados-noticia-640445-noticia/> (consultado: 8 de octubre, 2019).
- Esteban, Felipe y Raúl Acuña. “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión”. *Revista Científica de Administración* 1, no.1 (2014): 52-66. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/848/816
- Faloye, Dotun O. “Organizational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation”. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)* 2, no. 3 (noviembre 2014): 23-34.
- Fanning, Don C. “An Evaluation of the Application of the Commitment Level Model in a Latin American Church”. Tesis doctoral, Dallas Theological Seminary, 2001. https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1073&context=fac_dis (consultado: 23 de diciembre, 2022).
- Ferrer, José Ricardo. “Liderazgo efectivo de un grupo pequeño y multiplicación de los grupos pequeños, Asociación Planalto Central, Brasil, 2016”. Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2017.
- Francisco I. “Mensaje del santo padre francisco para la 54 jornada mundial de oración por las vocaciones. empujados por el espíritu para la misión” http://www.vatican.va/content/francesco/es/messages/vocations/documents/papa-francesco_20161127_54-messaggio-giornata-mondiale-vocazioni.html (consultado: 13 agosto 2019)

- García Santos, Amador. *Diccionario del griego bíblico*. Estella: Verbo Divino, 2018.
- Garg, Shreya y Rajib Lochan Dhar. "Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment". *Journal of Hospitality and Tourism Management* 21 (diciembre 2014): 64-75.
- Garland, David E. *2 Corinthians*. The New American Commentary, Nashville: Broadman & Holman, 1999.
- _____. *A Theology of Mark's Gospel: Good News about Jesus the Messiah, the Son of God*. Biblical Theology of the New Testament. Editado por Andreas Kostenberger. Grand Rapids: Zondervan, 2015.
- General Conference of Seventh-day Adventists. "Total Commitment to God". <https://www.adventist.org/en/information/official-statements/documents/article/go-/total-commitment-to-god/> (consultado: 5 de abril, 2019).
- _____. <https://documents.adventistarchives.org/Statistics/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fStatistics%2fASR&FolderCTID=0x01200095DE8DF0FA49904B9D652113284DE0C800ED657F7DABA3CF4D893EA744F14DA97B> (consultado: 8 de febrero, 2021).
- González, I. y A. De la Torre, eds. *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema, 1995.
- González-Pérez, María Alejandra, y Heiner Mercado Percia. "Gerenciando la Generación Y o el reto Millenials". *AD-minister*, no. 24 (enero-junio 2014). <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2431/2312> (consultado: 8 de octubre, 2019).
- Greidanus, Sidney. *Preaching Christ from the Old Testament*. Grand Rapids: Eerdmans, 1999.
- Guthrie, George H. *2 Corinthians*. Baker Exegetical Commentary on the New Testament. Editado por Robert W. Yarbrough y Joshua W. Jipp. Grand Rapids: Baker Academic, 2015.
- Gutiérrez Alanis, Rocío, Concepción Ramírez Barón y Blanca Rosa García Rivera. "Estudio del compromiso organizacional en un colegio particular, en Ensenada, B.C." *Global Conference on Business and Finance Proceedings* 7, no. 1 (2012).
- Hagner, Donald A. *Matthew 14-28*. Word Biblical Commentary. Editado por Bruce M. Metzger, David A. Hubbard y Glenn W. Barker. Grand Rapids: Zondervan, 1995.

-
- . *The New Testament: A Historical and Theological Introduction*. Grand Rapids: Baker Academic, 2012.
- Hamilton Jr., James M. *God's Glory in Salvation through Judgement: A Biblical Theology*. Wheaton: Crossway, 2010.
- Harris, R. L., G. L. Archer y B. K. Waltke, eds. *Theological Wordbook on the Old Testament*, Chicago: Moody, 1980.
- Harrison, Everett F. *Introducción al Nuevo Testamento*. Traducido por Norberto Wolf. Grand Rapids: Libros Desafío, 1999.
- Hawthorne, G. F., ed. *Currents Issues in Biblical and Patristic Interpretations*. Grand Rapids: Eerdmans, 1975.
- Hawthorne, Gerald F., Ralph P. Martin y Daniel G. Reid, eds. *Dictionary of Paul and His Letters*. Downers Grove: IVP Academic, 1993.
- Hellriegel, Don, Susan E. Jackson y John W. Slocum, Jr. *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México D. F.: Cengage Learning. 2009.
- Hengel, Martin. *Between Jesus and Paul: Studies in the Earliest History of Christianity*. Eugene: Wipf and Stock, 2003.
- Hernández Sampieri, Roberto. *Metodología de la investigación*, 6° Edición. México D. F.: McGraw Hill, 2014.
- Hill, Peter C. y Ralph Wood. *Measures of Religiosity*. Birmingham: Religious Education Press, 1999.
- Howard-Brook, Wes, ed. *The New Testament: Introducing The Way Of Discipleship*. New York: Orbis Books, 2002.
- Hurtado Arrieta, María. “Bases conceptuales del compromiso organizacional: una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura”. Tesis de licenciatura, Universidad de Piura, 2017.
- Hynson, Diana. “Educación cristiana y compromiso ministerial”, *Leadership Ministries* 2, no2 (2004), 3-10.
- IPSOS. “Millennials: Mitos y realidades” https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2018-06/ipsos_peru_-_millennials_0.pdf (consultado: 9 de octubre, 2019).
- Jaimes Zubieta, Rubén Fidolino. “Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia

- Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016.
- Juaneda Ayensa, Emma y Leonor Gonzáles Menorca. “Definición, Antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo”. En *Conocimiento, innovación y emprendedores camino al futuro*. Editado por Juan Carlos Ayala Calvo. La Rioja: Universidad de La Rioja, 2007.
- Kaiser, Jr., Walter C. *The Promise-Plan of God: A Biblical Theology of Old and New Testaments*. Grand Rapids: Zondervan, 2008.
- Keener, Craig S. *1-2 Corinthians*, New Cambridge Bible Commentary. New York: Cambridge University Press, 2005.
- _____. *The IVP Bible Background Commentary: New Testament*. 2° edición. Downers Grove: IVP Academic, 2014.
- Kittel, Gerhard y Gerhard Friedrich, eds. *Theological Dictionary of the New Testament*. 10 Vols. Grand Rapids: Eerdmans, 1966.
- Klink, Edward W. *John*. Zondervan Exegetical Commentary on the New Testament. Grand Rapids: Zondervan, 2016.
- Kostenberger, Andreas J. *A Theology of John's Gospel and Letters: The Word, the Christ, the Son of God*. Biblical Theology of the New Testament Series. Editado por Andreas J. Kostenberger. Grand Rapids: Zondervan, 2009.
- Kuntz, Paul Grimley. *The Ten Commandments in History: Mosaic Paradigms for a Well-ordered Society*. Grand Rapids: Eerdmans, 2004.
- Lasor, William S., David A. Hubbard y Frederic W. Bush. *Panorama del Antiguo Testamento: Mensaje, forma y trasfondo del Antiguo Testamento*. Grand Rapids: Libros Desafío, 2004.
- Leguía Alcarráz, Mádeline. “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la escuela profesional de odontología de la Universidad Alas Peruanas de Andahuaylas-2015”. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2016. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5917>
- Lewis, Norman. *Finanzas para las misiones mundiales*. Miami: Unilit, 1987.
- Liu, Olive Christine. “Commitment to religion: Definition, measurement, and correlates”. Tesis de doctorado, Stanford University, 1988.

- Loli Pineda, Alejandro E. “Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas”. *Revista de investigación en Psicología* 9, no. 1 (2006).
- Longenecker, Richard N., ed. *Patterns of Discipleship in the New Testament*. Grand Rapids: Eerdmans, 1996.
- Longman III, Tremper y David E. Garland, eds. *The Expositor’s Bible Commentary*. 13 Vols. Grand Rapids: Zondervan, 2010.
- Loza Amacifuentes, Estéfani Milagros. “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular Simón Bolívar de Tarapoto”. Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres, 2014.
- Mamani Esenarro, David. “Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/510> (consultado: 16 de julio, 2019).
- Marshall, I. Howard. *New Testament Theology: Many Witnesses, One Gospel*, Downers Grove: InterVarsity, 2004.
- Martin, Ralph P. y Peter H. Davids, eds. *Dictionary of the Later New Testament & Its Developments*. Downers Grove: IVP Academic, 1997.
- McChesney, Andrew. “Propulsada por la participación total de los miembros, la Iglesia Adventista alcanza los 20 millones de miembros”. <http://www.interamerica.org/es/2017/03/02/propulsada-por-la-participacion-total-de-los-miembros-la-iglesia-adventista-alcanza-los-20-millones-de-miembros/> (consultado: 14 de junio, 2018).
- McKey, Duane. “Claves esenciales para la participación total de los miembros”. *Adventist Review Online*. <http://www.adventistreview.org/church-news/story4227-essential-keys-to-total-member-involvement> (consultado: 14 de marzo, 2018).
- Messner, Wolfgang. “Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry”. *Journal of Indian Business Research* 5, no. 2 (mayo 2013): 76-100. <https://doi.org/10.1108/17554191311320764> (consultado: 22 de diciembre de 2022).
- Meyer, John P. y Natalie Allen. “A three-component conceptualization of organizational commitment”. *Human Resource Management Review* 1, no. 1 (primavera de 1991): 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z) (consultado: 24 de diciembre de 2022).

- Meyer, John P., David J. Stanley, Timothy A. Jackson, Leah Sheppard y Elyse R. Maltin. "Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior* 80, no. 2 (abril 2012): 225-245.
- Minaya Canales, Manuel Segundo. "El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 'Carlos Philips Previ' Callao 2010-2011". Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2014.
- Moo, Douglas J. *A Theology of Paul and His Letters: The Gift of the New Realm in Christ*, Biblical Theology of the New Testament. Grand Rapids: Zondervan, 2021.
- Mounce, William D. *Pastoral Epistles*. Word Biblical Commentary. Editado por Ralph P. Martin. Grand Rapids: Zondervan, 2000.
- Nava Soto, Mariana Ivonne, Patricia Ramos Rubio y Emmanuel Francisco García Uribe, "Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen". *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática* 10, no. 29 (2021): 2-11
- Neff, James A. "Exploring the Dimensionality of 'Religiosity' and 'Spirituality' in the Fetzer Multidimensional Measure". *Journal for the Scientific Study of Religion* 45, no. 3 (setiembre, 2006): 449-459.
- Ng., GT. "Informe de GT Ng, secretario de la Asociación General". *Revista Adventista*. Agosto 2015, p. 9. <https://noticias.adventista.es/2015/09/10/revista-adventista-especial-monografico-sobre-san-antonio-2015-60a-asamblea-mundial-de-la-asociacion-general/>
- Ng, Thomas W. H. "The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification". *Journal of Vocational Behavior* 88, no. 6 (junio 2015): 154-163.
- Nichol, Francis. D., ed. *Comentario bíblico adventista*. 7 Vols. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana. 1993.
- O'Reilly, Charles A. y Jennifer Chatman. "Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior". *Journal of Applied Psychology* 71, no. 3 (1986): 490-510.
- Osborne, Grant R. *Matthew*. Zondervan Exegetical Commentary on the New Testament. Editado por Clinton E. Arnold. Grand Rapids: Zondervan, 2010.
- Peña, Maricela, Guadalupe Díaz, Duadalupe Chávez y César Sánchez. "El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las

pequeñas empresas” *Revista Internacional Administración & Finanzas* 9, no. 5 (2016): 95-105.

Pew Research Center, “The Global Religious Landscape. A Report on the Size and Distribution of the World’s Major Religious Groups as of 2010”. https://www.researchgate.net/publication/264782431_The_Global_Religious_Landscape_A_Report_on_the_Size_and_Distribution_of_the_World's_Major_Religious_Groups_as_of_2010 (consultado: 19 de noviembre de 2017).

Pikaza, Xabier. *Comentario al evangelio de Marcos*. Barcelona: Clie, 2012.

Porter, Stanley E. *The Apostle Paul: His life, thought and letters*. Grand Rapids: Eerdmans, 2016.

Regalado Lozano, Edwin Frank. “Estilos de liderazgo y su relación con el crecimiento cuantitativo de los Grupos Pequeños en la Asociación Peruana Central, Lima, 2015”. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2015.

Robles, Israel. “El contenido de la predicación basado en los pilares teológicos del adventismo y su relación con el estilo de vida, el compromiso con la misión y la Asociación Olmeca de México. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, 2012.

Ruiz de Alba, José Luis. “El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno”. *Revista de Estudios Empresariales*. No. 1 (2013).

Saavedra, Joe. “Autoconcepto y compromiso cristiano en jóvenes adventistas de la Universidad Peruana Unión-Filial Tarapoto, 2010.” Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2011.

Sand, Denis Leroy. “A Youth Leadership Development Program for Small Group Leaders at the Westchester Seventhday Adventist Church in Miami, Florida”. Tesis doctoral, Andrews University, 2013. <https://digitalcommons.andrews.edu/dmin/116/>

Schnabel, Eckhard J. *Mark*. Tyndale New Testament Commentary. Downers Grove: IVP Academic, 2017.

Schroder, Ralph. “Job Satisfaction and its Relationship to Organizational Commitment and Religious Commitment for Andrews University Employees” Tesis doctoral, Andrews University, 2003. <https://digitalcommons.andrews.edu/dissertations/687> (consultado: 22 de junio, 2018).

Selman, Martin. *1 Chronicles: An Introduction and Commentary*. Tyndale Old Testament Commentaries. Editado por D. J. Wiseman. Downers Grove: IVP, 1994.

- Shenk, David. *El llamado de Dios a la misión*. Guatemala: Ediciones Semilla, 1998.
- Silva, Esteban, y Felipe Reynaldo. “El culto joven y su influencia en el compromiso cristiano de los jóvenes de las iglesias adventistas del séptimo día de Villa Unión y El Inti de la ciudad de Lima Metropolitana, año 2009.” Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2011. <https://repositorio.upeu.edu.pe>
- Silva, Moisés, ed. *New International Dictionary of New Testament Theology and Exegesis*. 5 Vols. 2º edición. Grand Rapids: Zondervan, 2014.
- Singh, Ajay y Bindu Gupta. “Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity”. *Benchmarking: An International Journal* 22, no. 6 (agosto 2015): 1192-1211. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007> (consultado: 22 de diciembre de 2022).
- Sol Martínez, José Javier. “Programa de Reclutamiento, Capacitación y Motivación de Líderes de Grupos Pequeños”. Tesis doctoral, Andrews University, 2012. <https://digitalcommons.andrews.edu/dmin/590/>
- Stevens, Libna. “Do Millennials care about issues affecting the world today?”. *Adventist News Network*. <https://news.adventist.org/en/all-news/news/go/2017-08-28/do-millennials-care-about-issues-affecting-the-world-today/> (consultado: 10 de octubre, 2019).
- Takamizawa, Eiko. “Religious Commitment Theory: A Model for Japanese Christians”. *Torch Trinity Journal* 2, no. 1 (1999): 162-72.
- Taylor, Guillermo D. ed. *Demasiado valioso para que se pierda*. Wheaton: Alianza Evangélica Mundial, 1997.
- Teixeira, Mateus. “Os millennials e o evangelismo”. *Revista Adventista*. <http://www.Revista.adventista.com.br/blog/2019/02/08/os-millennials-e-o-evangelismo/> (consultado: 10 de octubre, 2019).
- Tenney, Merrill C. *Nuestro Nuevo Testamento: Estudio panorámico del Nuevo Testamento*. Grand Rapids: Portavoz, 1989.
- Theissen, Elmer J. *Teaching for commitment: liberal education, indoctrination and Christian nurture*, Montreal: McGill-Queen, 1993.
- Thielman, Frank S. *Theology of the New Testament: A Canonical and Synthetic Approach*, Grand Rapids: Zondervan, 2005.
- Timm, Alberto R. Dwain N. Esmond, eds. *The Gift of Prophecy in Scripture and History* Silver Spring: Review and Herald, 2015), 359.

- Towner, Philip H. *The Letters to Timothy and Titus*. New International Commentary on the New Testament. Editado por Gordon D. Fee. Grand Rapids: Eerdmans, 2006.
- Tozer, A. W. *Total Commitment to Christ: What Is It?* Abbotsford: Aneko Press, 2020.
- Trim, D. J. B. “Adventist Church Growth and Mission Since 1863: An Historical–Statistical Analysis” *Journal of Adventist Mission Studies* 8, no. 2, (2012): 51-74.
- VanGemeren, Willem A., ed. *New International Dictionary of Old Testament Theology and Exegesis*. 5 Vols. Grand Rapids: Zondervan, 2012.
- Villanueva, Rosi y Carlos Fowks. “¿En qué se diferencian los millennials del Perú?”, *Datum Internacional*, http://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Millennials.pdf (consultado: 9 de octubre, 2019).
- Vizcaíno López, Saulo. “Liderazgo pastoral y crecimiento de la Iglesia Adventista en la Asociación Central y la Misión del Sur en la República Dominicana”. Tesis doctoral, Seminario Teológico Adventista Interamericano, 2012.
- Von Rad, Gerhard. *Teología del Nuevo Testamento*. 2 Vols. Editado por Luis Alonso Schökel. Traducido por Victoriano Martín Sánchez. Salamanca: Sígueme, 2000.
- Wallace, Daniel B. *Greek Grammar Beyond the Basics: An Exegetical Syntax of the New Testament*. Grand Rapids: Zondervan, 1997.
- Warren, Rick. *Una iglesia con propósito*. Miami: Editorial Vida, 1998.
- White, Elena G. de. *Consejos para la iglesia*. Buenos Aires: ACES, 1971.
- _____. *Consejos para los maestros padres y alumnos*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008.
- _____. *El camino a Cristo*. Nampa: Publicaciones Interamericanas, 1961.
- _____. *El Deseado de todas las gentes*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2010
- _____. *El evangelismo*. Buenos Aires: ACES, 2016.
- _____. *El ministerio de curación*. Buenos Aires: ACES, 2011.
- _____. *Joyas de los Testimonios*. 3 Vols. Buenos Aires: ACES, 2004.
- _____. *Los hechos de los apóstoles*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.

- _____. *Obreros Evangélicos*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008.
- _____. *Servicio cristiano*. Buenos Aires: ACES, 2014.
- _____. *Testimonios para la iglesia*. 9 vols. Florida: Asociación Publicadora Interamericana, 2008.
- Whitener, Ellen M. “Exchange Theory Determinants of Affective and Continuance Commitment and Turnover”. *Journal of Vocational Behavior* 42, no. 3 (junio 1993): 265-281.
- Wilson, Ted N. C. “Crucen el Jordán: ¡No retrocedan!”. <http://perspectives.adventist.org/es/sermones/sermons/go/2015-07-11/crucen-el-jordan-no-retrocedan/> (consultado: 7 de abril, 2019).
- _____. “Cada miembro, un sembrador”. <https://news.adventist.org/es/todas-las-noticias/noticias/go/2015-10-10/cada-miembro-un-sembrador/> (consultado: 9 de abril 2019)
- Wimberley, Ronald C. “Dimensions of Commitment: Generalizing from Religion to Politics”. *Journal for the Scientific Study of Religion* 17, no. 3 (setiembre, 1978): 225-240. <https://doi.org/10.2307/1386318> (consultado: 26 de diciembre, 2022).
- Worthington, Everett L., Nathaniel G. Wade, Terry L. Hight, Jennifer S. Ripley y Lynn O’Connor. “The Religious Commitment Inventory—10: Development, Refinement, and Validation of a Brief Scale for Research and Counseling”, *Journal of Counseling Psychology* 50, no. 1 (2003): 82-101.
- Yarbrough, Robert W. *The Letters to Timothy and Titus*. The Pillar New Testament Commentary. Editado por D. A. Carson. Grand Rapids: Eerdmans, 2018.

APÉNDICE A

Tablas

Tabla 1
Información de la Asociación General

Asociación General			
Año	Feligresía	Bautismos	N° de adventistas por cada bautismo
2014	18,478,982	1,127,978	16
2015	19,126,438	1,186,163	16
2016	20,008,779	1,271,305	16
2017	20,727,347	1,231,566	17
2018	21,414,779	1,262,998	17

Fuente: Reporte Anual de la Oficina de archivos

Tabla 2
Información de la División Sudamericana

División Sudamericana			
Año	Feligresía	Bautismos	N° de adventistas por bautismo
2014	2,329,245	225,375	10
2015	2,410,578	244,431	10
2016	2,479,452	244,146	10
2017	2,481,935	196,507	13
2018	2,487,665	180,488	14

Tabla 3
Información de la Unión Peruana del Norte

Unión Peruana del Norte			
Año	Feligresía	Bautismos	N° de adventistas por bautismo
2014	214,192	18,906	11
2015	208,759	20,959	10
2016	212,810	21,846	10
2017	209,891	16,566	13
2018	205,927	13,743	15

Tabla 4
Información de la Misión Peruana del Norte

Misión Peruana del Norte			
Año	Feligresía	Bautismos	N° de adventistas por bautismo
2014	55,127	4,831	11
2015	52,081	5,379	10
2016	53,520	5,810	9
2017	52,641	4,437	12
2018	52,663	3,621	15

Tabla 5
Información del Distrito Misionero Roma

Distrito misionero "Roma"			
Año	Feligresía	Bautismos	N° de adventistas por bautismo
2014	531	37	14
2015	543	63	9
2016	554	37	15
2017	545	65	8
2018	614	83	7

APÉNDICE B

Figuras

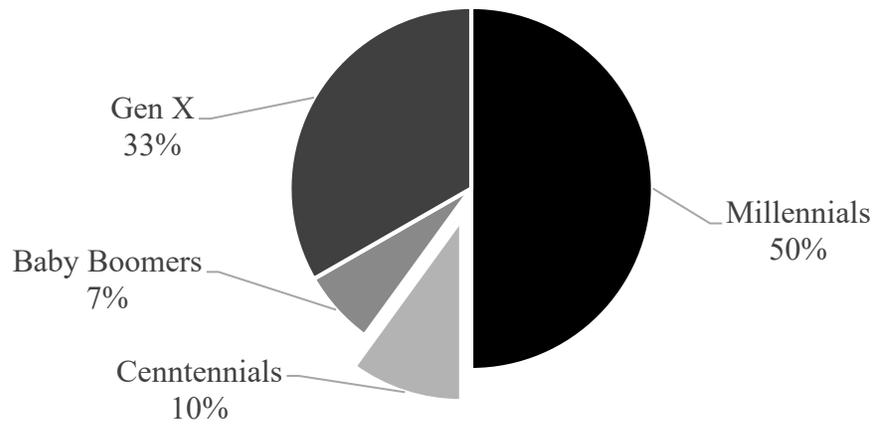


Figura 2. Presencia de *centennials* en el liderazgo actual de la iglesia.

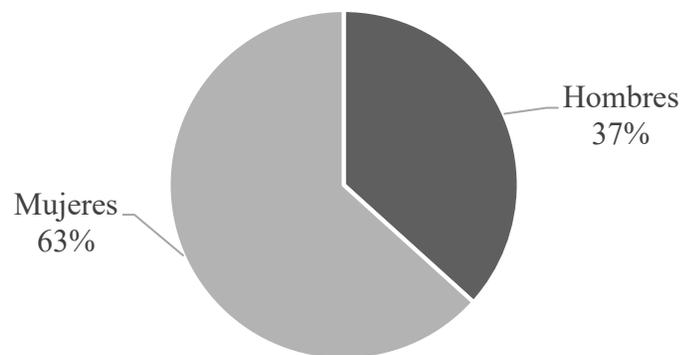


Figura 3: Comparativo de líderes mujeres y hombres

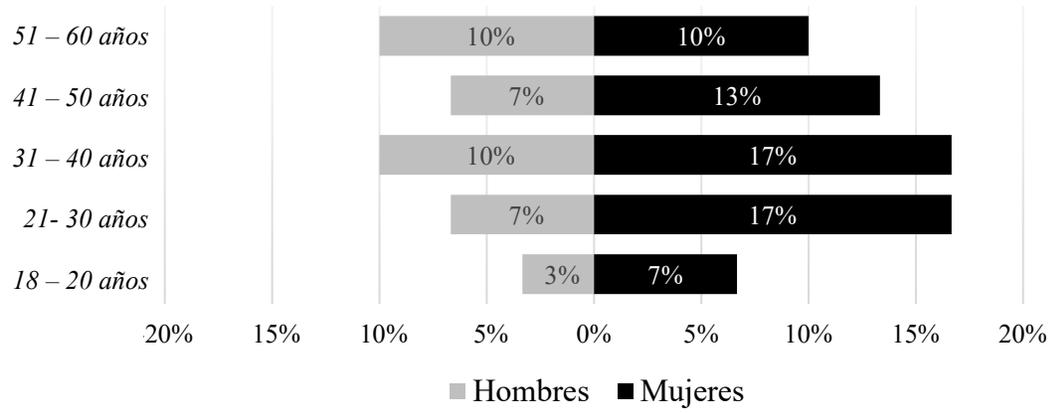


Figura 4: Comparativo de liderazgo femenino y masculino según edades

APÉNDICE C

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
ESCUELA DE LÍDERES	Es un programa semanal de entrenamiento para líderes del Distrito Misionero “Roma” de la Misión Peruana del Norte durante el año 2018	Registro de asistencia y actividades evaluativas en cada sesión.	Es el instrumento semanal donde se registra la asistencia de los participantes y el método que se evalúa cada sesión.
<p>COMPROMISO MISIONERO: Es la manifestación holística de las dimensiones continuidad, afectiva y normativa en el involucramiento del individuo en el cumplimiento de la misión en su iglesia.</p>	<p><i>Dimensión Continuidad:</i> Es el reconocimiento y comprensión del plan misionero de Dios para cada individuo y la iglesia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antes de la Escuela de líderes no tenía claro cuál era la misión de la iglesia. 2. Después de la Escuela de Líderes reconozco que la misión de la iglesia es el discipulado. 3. A partir de la Escuela de Líderes reconozco que no puedo ser un discípulo sin el estudio sincero y profundo de la Biblia. 4. A partir de la Escuela de Líderes reconozco que la oración intercesora en la obra misionera es imprescindible para ganar personas para Cristo. 5. Antes de la Escuela de Líderes desconocía que no puedo ser un discípulo sino soy un misionero. 6. Después de la Escuela de Líderes reconozco que no puedo ser un discípulo sino soy un misionero. 7. Antes de la Escuela de Líderes tenía poco interés sobre el cumplimiento de la misión como un asunto individual de cada miembro de iglesia. 8. Después de la Escuela de Líderes reconozco que el 	<p>Las respuestas están en la Escala de Likert. Alternativas de respuesta: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo</p> <p>Donde Totalmente de acuerdo es 5 y Totalmente en desacuerdo es 1</p> <p>Los siguientes datos son los niveles de evaluación: 1: Muy Bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Alto 5: Muy Alto</p>

		<p>cumplimiento de la misión es un asunto individual de cada miembro de iglesia.</p> <p>9. Antes de la Escuela de Líderes desconocía que participar de la obra misionera desarrolla el carácter de Cristo en mí.</p> <p>10. Después de la Escuela de Líderes reconozco que participar de la obra misionera desarrolla el carácter de Cristo en mí.</p> <p>11. Antes de la Escuela de Líderes poco o nada consideraba el compromiso misionero como vital para mi crecimiento espiritual.</p> <p>12. Después de la Escuela de Líderes reconozco que estar comprometido con la obra misionera es vital para mi crecimiento espiritual.</p> <p>13. Antes de la Escuela de Líderes poco o nada sabía sobre cómo ganar una persona para Cristo.</p> <p>14. Después de la Escuela de Líderes aprendí a ganar una persona para Cristo.</p> <p>15. Antes de la Escuela de Líderes poco o nada sabía del método de Cristo para ganar almas.</p> <p>16. Después de la Escuela de Líderes aprendí que el método de Cristo es una manera efectiva de ganar almas.</p>	
	<p><i>Dimensión Afectiva:</i> Es el sentido de deseo de comprometerse y decidir participar en la obra misionera.</p>	<p>1. Antes de la Escuela de Líderes mi deseo de involucrarme en la obra misionera de mi iglesia era bajo.</p> <p>2. Después de la Escuela de Líderes mi deseo de involucrarme en la obra misionera de mi iglesia aumentó.</p> <p>3. Antes de la Escuela de Líderes mi deseo de ganar personas para Cristo era bajo.</p> <p>4. Después de la Escuela de Líderes mi deseo de ganar personas para Cristo aumentó.</p>	

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Antes de la Escuela de Líderes no sentía los desafíos misioneros de mi iglesia como mis propios desafíos personales. 6. Después de la Escuela de Líderes siento los desafíos misioneros mi iglesia como mis propios desafíos personales. 7. Antes de la Escuela de Líderes no me sentía como parte de la familia adventista más allá de mi iglesia local. 8. Después de la Escuela de Líderes me siento parte de la familia adventista más allá de mi iglesia local. 9. Antes de la Escuela de Líderes tenía una baja sensación de pertenencia a la IASD. 10. Después de la Escuela de Líderes tengo una fuerte sensación de pertenencia a la IASD. 11. La Escuela de Líderes ha influenciado para que disfrute más compartir mi fe con gente que no pertenece a la IASD. 12. La Escuela de Líderes me ha incentivado a tener más gusto por realizar el trabajo misionero. 13. La Escuela de Líderes ha logrado que me sienta más feliz de estar comprometido con la obra misionera de la iglesia. 	
	<p><i>Dimensión Normativa:</i> Es la practica en la obra misionera de su iglesia con sentido de pertenencia y lealtad (Identidad)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Antes de la Escuela de Líderes poco o nada practicaba el método de Cristo para ganar a mis amigos, familiares y vecinos para Dios. 2. Después de la Escuela de Líderes aplico más y mejor el método de Cristo para ganar a mis amigos, familiares y vecinos para Dios. 3. Antes de la Escuela de Líderes practicaba poco la oración intercesora por mis amigos, familiares y vecinos a fin de ganarlos para Cristo. 	

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Después de la Escuela de Líderes practico más la oración intercesora por mis amigos, familiares y vecinos a fin de ganarlos para Cristo. 5. Antes de la Escuela de Líderes mi participación en los programas de evangelismo de mi iglesia era baja. 6. Después de la Escuela de Líderes mi participación en los programas de evangelismo de mi iglesia es más activa. 7. Antes de la Escuela de Líderes daba poco o nada de tiempo para la obra misionera en mi iglesia. 8. Después de la Escuela de Líderes me doy más tiempo para la obra misionera en mi iglesia. 9. La Escuela de Líderes me ha incentivado a participar más en la obra misionera de mi iglesia con mis dones. 10. Antes de la Escuela de Líderes mi compromiso misionero era bajo 11. Después de la Escuela de Líderes mi compromiso misionero aumentó. 12. Antes de la Escuela de Líderes mi participación en el método de Cristo de parejas misioneras era bajo. 13. Después de la Escuela de Líderes siguiendo el método de Cristo mi participación como pareja misionera aumentó y es activa. 14. Antes de la Escuela de Líderes poco o nada me involucraba en dar estudios bíblicos. 15. Después de la Escuela de Líderes estoy más involucrado en dar estudios bíblicos. 16. Motivado por la Escuela de Líderes logré llevar una o más personas al bautismo el año 2018. 17. La Escuela de Líderes ha influenciado a continuar o 	
--	--	---	--

		<p>mejorar mi fidelidad a Dios y sostener la obra misionera a través de la devolución de los diezmos y ofrendas.</p> <p>18. La Escuela de Líderes reafirma mi compromiso y mayor participación en mi Grupo Pequeño.</p> <p>19. A partir de la Escuela de Líderes vivo con el deber moral de permanencia y compromiso en la obra misionera de mi iglesia.</p> <p>20. A partir de la Escuela de Líderes sentiría que defraudaría a Dios si no me comprometo con la obra misionera de la iglesia.</p> <p>21. A partir de la Escuela de Líderes reconozco que Dios y mi iglesia merecen mi lealtad en la obra misionera.</p>	
--	--	--	--

APÉNDICE D

Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO MISIONERO

I. INTRODUCCIÓN

Los resultados de la presente encuesta tienen como finalidad ser un aporte para la Iglesia. Se agradece su participación en esta investigación y sus respuestas honestas. Se le asegura reserva completa ya que esta encuesta es anónima.

II. DATOS GENERALES

1. Edad : _____ (años).
2. Sexo : Masculino¹ Femenino²
3. Estado civil : Soltero(a)¹ Casado(a)² Divorciado(a)³
 Viudo(a)⁴
4. Grado de instrucción : Sin instrucción¹ Primaria² Secundaria³
 Superior⁴ Superior Completo⁵
5. ¿Adventista de cuna? : Si¹ No²
6. Años de bautizado en la iglesia : _____ (años).
7. Años en ejerciendo liderazgo en iglesia : _____ (años).

III. COMPROMISO MISIONERO

Marque con un (x) la alternativa que usted cree que es la más adecuada, teniendo en cuenta lo siguiente:

1. Dimensión Continuidad

N°	Declaración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Antes de la Escuela de líderes no tenía claro cuál era la misión de la iglesia.	1	2	3	4	5
2	Después de la Escuela de Líderes tengo claro que la misión de la iglesia es el discipulado.	1	2	3	4	5
3	Antes de la Escuela de Líderes poco reconocía que la oración intercesora era imprescindible para ganar personas para Cristo.	1	2	3	4	5
4	Después de la Escuela de Líderes reconozco que la oración intercesora es imprescindible para ganar personas para Cristo.	1	2	3	4	5
5	Antes de la Escuela de Líderes no reconocía que, si no soy un misionero, no soy un discípulo.	1	2	3	4	5

6	Después de la Escuela de Líderes reconozco que soy un discípulo si soy un misionero.	1	2	3	4	5
7	Antes de la Escuela de Líderes poco me convencía que el cumplimiento de la misión de la iglesia sea un asunto individual de cada miembro.	1	2	3	4	5
8	Después de la Escuela de Líderes estoy convencido que el cumplimiento de la misión de la iglesia es un asunto individual de cada miembro.	1	2	3	4	5
9	Antes de la Escuela de Líderes desconocía que participar de la obra misionera desarrolla el carácter de Cristo en mí.	1	2	3	4	5
10	Después de la Escuela de Líderes conozco que participar de la obra misionera desarrolla el carácter de Cristo en mí.	1	2	3	4	5
11	Antes de la Escuela de Líderes poco consideraba el compromiso misionero como vital para mi crecimiento espiritual.	1	2	3	4	5
12	Después de la Escuela de Líderes considero más que estar comprometido con la obra misionera es vital para mi crecimiento espiritual.	1	2	3	4	5
13	Antes de la Escuela de Líderes poco o nada sabía de la efectividad del método de Cristo para ganar personas para el reino de Dios.	1	2	3	4	5
14	Después de la Escuela de Líderes aprendí que el método de Cristo es una manera efectiva de ganar personas para el reino de Dios.	1	2	3	4	5

2. Dimensión Afectiva

Nº	Declaración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
15	Antes de la Escuela de Líderes mi deseo de involucrarme en la obra misionera de la iglesia era bajo.	1	2	3	4	5
16	Después de la Escuela de Líderes mi deseo de involucrarme en la obra misionera de la iglesia aumentó.	1	2	3	4	5
17	Antes de la Escuela de Líderes mi deseo de ganar personas para Cristo era bajo.	1	2	3	4	5
18	Después de la Escuela de Líderes mi deseo de ganar personas para Cristo aumentó.	1	2	3	4	5
19	Antes de la Escuela de Líderes no sentía los desafíos misioneros de la iglesia como mis propios desafíos personales.	1	2	3	4	5
20	Después de la Escuela de Líderes siento los desafíos misioneros la iglesia como mis propios desafíos personales.	1	2	3	4	5
21	Antes de la Escuela de Líderes tenía pocas ganas de orar por otras personas para ganarlas para Cristo	1	2	3	4	5
22	Después de la Escuela de Líderes tengo más ganas de orar por otras personas para ganarlas para Cristo.	1	2	3	4	5
23	Antes de la Escuela de Líderes tenía poco interés de aplicar el método de Cristo para ganar personas para el reino de Dios.	1	2	3	4	5
24	Después de la Escuela de Líderes mi interés de aplicar el método de Cristo para ganar personas para el reino de Dios aumentó.	1	2	3	4	5
25	Antes de la Escuela de Líderes no me sentía parte de la familia adventista con una misión más allá de mi iglesia local.	1	2	3	4	5
26	Después de la Escuela de Líderes me siento parte de la familia adventista con una misión mundial.	1	2	3	4	5
27	Antes de la Escuela de Líderes poco disfrutaba compartir mi fe con gente que no pertenece a la iglesia.	1	2	3	4	5

28	Después de la Escuela de Líderes disfruto más compartir mi fe con gente que no pertenece a la iglesia.	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

3. Dimensión Normativa

Nº	Declaración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
29	Antes de la Escuela de Líderes poco o nada practicaba el método de Cristo para ganar personas para el reino de Dios.	1	2	3	4	5
30	Después de la Escuela de Líderes aplico más el método de Cristo para ganar personas para el reino de Dios.	1	2	3	4	5
31	Antes de la Escuela de Líderes practicaba poco la oración intercesora por las personas que quería ganarlas para Cristo.	1	2	3	4	5
32	Después de la Escuela de Líderes practico más la oración intercesora por las personas que quiero ganarlas para Cristo.	1	2	3	4	5
33	Antes de la Escuela de Líderes mi participación en los programas de evangelismo de mi iglesia era baja.	1	2	3	4	5
34	Después de la Escuela de Líderes mi participación en los programas de evangelismo de mi iglesia es más activa.	1	2	3	4	5
35	Antes de la Escuela de Líderes daba poco o nada de tiempo para la obra misionera en mi iglesia.	1	2	3	4	5
36	Después de la Escuela de Líderes doy más tiempo para la obra misionera en mi iglesia.	1	2	3	4	5
37	Antes de la Escuela de Líderes mi compromiso misionero era bajo	1	2	3	4	5
38	Después de la Escuela de Líderes mi compromiso misionero aumentó.	1	2	3	4	5
39	Antes de la Escuela de Líderes mi participación en parejas discipuladoras era bajo.	1	2	3	4	5
40	Después de la Escuela de Líderes mi participación en parejas discipuladoras es activa.	1	2	3	4	5
41	Antes de la Escuela de Líderes poco o nada me involucraba en dar estudios bíblicos.	1	2	3	4	5
42	Después de la Escuela de Líderes estoy más involucrado en dar estudios bíblicos.	1	2	3	4	5
43	Antes de la Escuela de Líderes poco o nada involucré en el discipulado a las personas que ganamos para Cristo en el bautismo.	1	2	3	4	5
44	Después de la Escuela de Líderes involucro en el discipulado a las personas que ganamos para Cristo en el bautismo.	1	2	3	4	5
45	Antes de la Escuela de Líderes mi fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas para sostener la misión de la iglesia era baja.	1	2	3	4	5
46	Después de la Escuela de Líderes mi fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas para sostener la misión de la iglesia aumentó.	1	2	3	4	5
47	Antes de la Escuela de Líderes mi compromiso y participación en mi Grupo Pequeño era irregular.	1	2	3	4	5
48	Después de la Escuela de Líderes mi compromiso y participación en mi Grupo Pequeño es regular.	1	2	3	4	5
49	Antes de la Escuela de Líderes no tenía el deber moral de compromiso con la obra misionera de la iglesia.	1	2	3	4	5
50	Después de la Escuela de Líderes tengo el deber moral de compromiso con la obra misionera de la iglesia.	1	2	3	4	5

APÉNDICE E

Juicio de expertos

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO MISIONERO

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

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

_____.
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

_____.

Fecha: 01-02-2019 Firma: Daniel
Validado por: DANIEL RICHARD PEÑEZ
Grado académico: DOCTOR EN TEOLOGÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

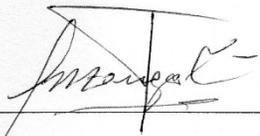
CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO MISIONERO

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

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

_____.
7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

_____.

Fecha: 01/02/219 Firma: 
Validado por: JUAN MARCELO ZANGA CÉSPEDES
Grado académico: DOCTOR

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO MISIONERO

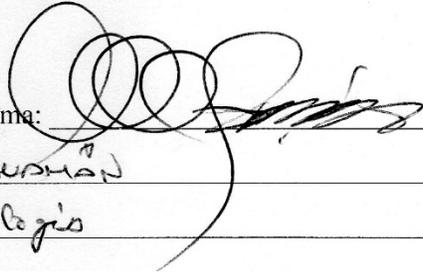
INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

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

Ninguno

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Ninguno

Fecha: 23 de enero 2019. Firma: 

Validado por: WILBERT MALQUISH HUMAN

Grado académico: Doctorado en Teología

1
2
3
4
5

APÉNDICE F

Sesiones de aprendizaje

Sesión de Aprendizaje N° 1

¡Todos comprometidos, todos involucrados!

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: ¡Todos comprometidos, todos involucrados!
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 24 de febrero de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE-APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Reconocer que el cumplimiento de la misión de la iglesia es un asunto individual de cada miembro.
SER	Sentir el deseo de involucrarse individualmente en el cumplimiento de la misión. Sentir los desafíos misioneros de la iglesia como sus propios desafíos personales.
HACER	Involucrarse individualmente en la misión de la iglesia.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
MOTIVA Primero Dios <ul style="list-style-type: none">• Bienvenida• Canto• Oración Experiencia concreta:	PREEVALUACIÓN FORMATIVA Objetivo:

<ul style="list-style-type: none"> • Participan escuchando atentamente la historia de una señorita pronto a casarse y abandonada por el novio previa a la boda. • Leen Mateo 7:21-23 y el expositor conecta la historia anterior comentando sobre el gran autoengaño que pueden estar viviendo algunos cristianos. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer que Dios tiene una obra individual para cada discípulo. <p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concientizar a los participantes a no caer en el autoengaño espiritual. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuchar asertivamente las reacciones de los participantes frente a los peligros del autoengaño espiritual.
<p>EXPLORA</p> <p>I. El involucramiento de cada uno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen y comentan las siguientes citas de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Dios podría haber alcanzado su objeto de salvar a los pecadores sin nuestra ayuda” (DTG 127). ▪ “La única forma de crecer en la gracia es estar realizando con todo interés precisamente la obra que Cristo nos ha pedido que hagamos” (SC 127). <p>II. Elementos que Dios podría usar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen Hechos 8:26-39 y analizan el procedimiento de Dios para alcanzar al etíope. • Corroboran la lectura bíblica anterior y comentan las siguientes citas de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Dios podría haber proclamado su verdad mediante ángeles inmaculados, pero tal no es su plan” (HAp 266). 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reafirma que Dios puede hacer su obra de salvar a los pecadores sin la ayuda del hombre. • Se convence que el cumplimiento de la misión es un asunto individual de cada miembro. • Distingue la diferencia entre

<ul style="list-style-type: none"> ▪ “El ángel enviado a Felipe podría haber efectuado por sí mismo la obra en favor del etíope; pero no es tal el modo que Dios tiene de obrar. Su plan es que los hombres trabajen en beneficio de sus prójimos” (ibíd. 90). ▪ “Dios podría haber alcanzado su objeto de salvar a los pecadores, sin nuestra ayuda; pero, a fin de que podamos desarrollar un carácter como el de Cristo, debemos participar en su obra” (DTG 116). • Leen Números 22:28 y Lucas 19:40 y opinan lo que el texto enseña respecto a lo que Dios puede hacer sin la intervención humana. <p>III. Una tarea individual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen y comentan las siguientes citas de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “A cada uno se le ha asignado una obra, y nadie puede reemplazarlo. Cada uno tiene una misión de maravillosa importancia, que no puede descuidar o ignorar, pues su cumplimiento implica el bienestar de algún alma; y su descuido, el infortunio de alguien por quien Cristo murió” (RH, 12 de diciembre de 1893). ▪ “A todo aquel que se hace partícipe de su gracia, el Señor le señala una obra que hacer por los otros. Cada cual tiene que ocupar su puesto, diciendo: ‘Heme aquí, envíame a mí’. Sobre el ministro de la Palabra, sobre el enfermero misionero, sobre el médico cristiano, sobre el cristiano individual, ora sea comerciante o agricultor, profesional o mecánico, sobre todos descansa la responsabilidad. Nuestra tarea es revelar a los hombres el evangelio de su salvación. Toda empresa en que nos empeñemos debe servirnos de medio para dicho fin” (MC 138). ▪ “Dios espera un servicio personal de cada uno de aquellos a quienes ha confiado el conocimiento de la verdad para este tiempo. No todos pueden salir como misioneros a los países extranjeros, pero todos pueden ser 	<p>la obra individual y corporativa de la misión.</p> <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente expresando su opinión respetando su turno y a los demás. • Feedback
---	---

<p>misioneros en su propio ambiente para sus familias y su vecindario” (9T 30).</p> <p>IV. La tendencia es sustituir la tarea individual por lo que hace la iglesia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen la siguiente cita de Elena G. de White, y el expositor resalta las ideas principales. <ul style="list-style-type: none"> ▪ “En todas partes se nota una tendencia a reemplazar el esfuerzo individual por la obra de las organizaciones. La sabiduría humana tiende a consolidar, a centralizar, a formar grandes iglesias e instituciones. Muchos dejan a las instituciones y las organizaciones la tarea de practicar la beneficencia; se eximen del contacto con el mundo, y sus corazones se enfrían. Se absorben en sí mismos incapacitándose para recibir impresiones. El amor a Dios y a los hombres desaparece de su alma. Cristo encomienda a sus discípulos una obra individual, una obra que no se puede delegar... El servir a los enfermos y a los pobres, el predicar el evangelio a los perdidos, no debe ser dejado al cuidado de juntas y organizaciones... Es la responsabilidad individual, el esfuerzo personal, el sacrificio propio, lo que exige el evangelio” (MC 137). 	
<p>APLICA</p> <p>El crecimiento de la iglesia sería más rápido</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen y reflexionan en la siguiente cita de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Si cada adventista del séptimo día hubiese cumplido su parte, el número de creyentes sería ahora mucho mayor” (3JT 293). ▪ “Si la iglesia de Cristo hubiese hecho su obra como el Señor le ordenaba, todo el mundo habría sido ya amonestado, y el Señor Jesús habría venido a nuestra tierra con poder y grande gloria” (DTG 587). <p>Responde las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hubiera pasado si todos y cada uno hubiese cumplido con la misión? • ¿Te gustaría que Jesús venga ya por segunda vez? 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decide involucrarse individualmente en la obra misionera. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en la reflexión aportando sus

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Debería involucrarme individualmente en la misión? ¿Por qué sí o por qué no? <p>Participa a mano alzada.</p>	<p>respuestas a las preguntas en público.</p>
<p>CREA</p> <p>Durante esta semana, separa tiempo e involúcrate personalmente en un programa misionero, sea distribuyendo libros, visitando a alguien que necesite ayuda espiritual, u otra actividad donde puedas participar de manera personal y activa de la obra misionera.</p>	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se involucra individualmente en la misión. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Separa un día y un horario específico donde realizará una obra misionera.

RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de audio. • Pizarra acrílica. • Plumones para pizarra acrílica. • Biblia. • Libro texto. • Cuadernos de notas.

Sesión de Aprendizaje N° 2

Cumplir la misión, una necesidad espiritual

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: Cumplir la misión, una necesidad espiritual
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 3 de marzo de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Conoce que el carácter de Cristo se desarrolla en la vida del creyente al participar de la obra misionera, y esto es vital para el crecimiento espiritual.
SER	Sentir el deseo de desarrollar el carácter de Cristo y crecer espiritualmente involucrándose en la obra misionera.
HACER	Ayudar a personas de tal manera que pueda reflejar el carácter de Cristo y crecer espiritualmente.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participan dando su opinión respecto a la pregunta porqué la Biblia y el Espíritu de Profecía enfatizan la participación de los miembros de iglesia en la obra misionera. • Contestarán de acuerdo a sus ideas. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer que hay bendición en participar de la obra misionera. 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los saberes previos que los líderes tienen respecto a los beneficios de participar de la obra misionera.

<p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	<p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.
<p>EXPLORA Se organizan cinco equipos de trabajo y se les entrega textos de lectura para su discusión y posterior exposición. Se le asigna 10 minutos para el trabajo en equipo y 3 minutos para su exposición. Se le entrega papelote y plumón para anotar las ideas principales del análisis. Al momento de la exposición sale el grupo al frente y un líder expone el conocimiento aprendido. Luego de la presentación de cada grupo, el expositor corrobora el aprendizaje esperado y se refuerza, corrige o agrega dicho conocimiento expuesto.</p> <p>Grupo N° 1: El sueño divino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen Ezequiel 18:32 y Efesios 5:25-27 y opinan el significado del texto bíblico. • Responden la pregunta: ¿A qué se refiere Pablo al mencionar una iglesia gloriosa? ¿Qué es la gloria de Dios? • Leen y comentan las siguientes citas de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Orad con Moisés: ‘Muéstrame tu gloria’. ¿Qué es esta gloria? El carácter de Dios” (TM, 508). ▪ “Cristo espera con un deseo anhelante la manifestación de sí mismo en su iglesia. Cuando el carácter de Cristo sea perfectamente reproducido en su pueblo, entonces vendrá él para reclamarlos como suyos” (EJ, 269). • Luego de la discusión en grupo, basados en los textos analizados exponen cuál es el sueño divino. 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce que el sueño de Dios es que la iglesia reproduzca su carácter. • Reconoce que participar en la obra misionera desarrolla el carácter de Cristo. • Reconoce que estudiar la Biblia y orar sin participar de la obra misionera es una devoción abstracta. • Reconoce que la única forma de crecer espiritualmente es anunciando el evangelio. • Conocen que el trabajo de los ministros es preparar a la

<p>Grupo N° 2: Instrumentos de crecimiento espiritual</p> <ul style="list-style-type: none"> • “La misión es apenas uno de los instrumentos para edificar la iglesia” (LT, 18). • Leen y comentan las siguientes citas de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Dios podría haber alcanzado su objetivo de salvar a los pecadores sin nuestra ayuda; pero a fin de que podamos desarrollar un carácter como el de Cristo, debemos participar en su obra” (DTG, 117). ▪ “Sólo cuando nos entregamos a Dios para que nos emplee en el servicio de la humanidad nos hacemos partícipes de su gloria y carácter” (ATO, 171) ▪ “Este período no ha de usarse en una devoción abstracta. El esperar, velar y ejercer un trabajo vigilante han de conbinarse” (SC, 107). • “No existe otro modo de hacerlo. Limitar la vida cristiana a la oración y al estudio de la Biblia, sin participar de la misión, es una experiencia engañosa y vacía. No pasa de misticismo barato” (LT, 19) • Luego de la discusión en grupo, basados en los textos analizados exponen cuál es el instrumento divino para el crecimiento espiritual. <p>Grupo N° 3: El ejemplo de la iglesia primitiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen Hechos 8:1,4 y responden: ¿Quiénes eran esos “todos, salvo los apóstoles”? ¿Qué hacían ellos? ¿De quién es la misión de anunciar el evangelio? • Leen y comentan la siguiente cita de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “La única forma de crecer en la gracia es estar realizando con todo interés precisamente la obra que Cristo nos ha pedido que hagamos” (SC, 27). • Luego de la discusión en grupo, basados en los textos analizados exponen cuál es el ejemplo de la iglesia primitiva y cuál es la única forma de crecer en la gracia. <p>Grupo N° 4: El trabajo de los ministros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen y comentan las siguientes citas de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Cuando trabaje donde ya haya algunos creyentes, el predicador debe, primero, no 	<p>iglesia para cumplir la misión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocen que una iglesia que trabaja es una iglesia viva. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición oral grupal, donde transmiten correctamente los conocimientos adquiridos.
--	---

tanto tratar de convertir a los no creyentes como preparar a los miembros de la iglesia para que presten una cooperación aceptable. Trabaje él por ellos individualmente, esforzándose por inducirlos... a trabajar por otros” (OE, 2016).

- “La predicación es una pequeña parte de la obra que ha de ser hecha por la salvación de las almas. El Espíritu de Dios convence a los pecadores de la verdad, y los pone en los brazos de la iglesia. Los predicadores pueden hacer su parte, pero no pueden nunca realizar la obra que la iglesia debe hacer” (1JT, 456).
- “El trabajo del ministro es preparar, educar, enseñar, concientizar, organizar, inspirar y equipar a los creyentes, para que cumplan su deber. Ellos necesitan hacerlo. Es el medio creado por Dios para reproducir en ellos el carácter de Jesucristo y hacerle reflejar su gloria. Si el cristiano no se involucra en la misión, está condenado a la muerte espiritual...” (LT, 21).
- Luego de la discusión en grupo, basados en los textos analizados exponen cuál es el trabajo del ministro.

Grupo N° 5: El ejemplo de los tesalonicenses

- Leen 1 Tesalonicenses y responden: ¿Por qué los apóstoles ya no tenían necesidad de hablar nada?
- Leen y comentan la siguiente cita de Elena G. de White:
 - “El apóstol Pablo sentía que era responsable en gran medida del bienestar espiritual de aquellos que se convertían por sus labores. Deseaba que crecieran en el conocimiento del único Dios verdadero y de Jesucristo, a quien había enviado. A menudo, en su ministerio, se encontraba con pequeños grupos de hombres y mujeres que amaban a Jesús, y se postraba en oración con ellos para pedir a Dios que les enseñara cómo mantener una relación vital con él. A menudo se reunía en consejo con ellos a fin de estudiar los mejores métodos para dar a otros la luz de la verdad evangélica. Y a menudo, cuando estaba separado de aquellos

<p>con quienes había trabajado así, suplicaba a Dios que los guardara del mal, y los ayudara a ser misioneros fervientes y activos” (HAp, 212-213).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luego de la discusión en grupo, basados en los textos analizados exponen cuál era la preocupación del apóstol Pablo para con los tesalonicenses y qué hacía con ellos. <p>Al finalizar las exposiciones, todos juntos leen la siguiente cita de Elena G. de White y se hace un comentario breve. “Debe hacerse obra bien organizada en la iglesia, para que sus miembros sepan cómo impartir la luz a otros, y así fortalecer su propia fe y aumentar su conocimiento. Mientras impartan aquello que recibieron de Dios, serán confirmados en la fe. Una iglesia que trabaja es una iglesia viva” (SC, 93).</p>	
<p>APLICA Responde las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué pasaría si no me involucro en la obra misionera? • ¿Cuánto anhelo crecer espiritualmente? • ¿Debería preocuparme en desarrollar el carácter de Cristo? ¿Por qué sí o por qué no? <p>Analiza las respuestas en duplas.</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decide desarrollar el carácter de Cristo y crecer espiritualmente involucrándose en la obra misionera. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA En una hoja de papel, escribe qué cosas harías para reflejar el carácter de Cristo y crecer espiritualmente.</p>	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla el carácter de Cristo y crece

	<p>espiritualmente practicando la obra misionera</p> <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara una lista de cosas que le gustaría hacer para reflejar el carácter de Cristo y crecer espiritualmente.
--	--

RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de audio. • Pizarra acrílica. • Plumones para pizarra acrílica. • Papelotes. • Plumones para papelote. • Biblia. • Libro texto. • Cuaderno de notas.

Sesión de Aprendizaje N° 3

El discipulado

I. DATOS GENERALES

Distrito Misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: El discipulado
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 17 de marzo de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Conoce que la misión de la iglesia es el discipulado. Reconoce que si no es un misionero no es un discípulo.
SER	Sentir la necesidad de ser un misionero para ser un verdadero discípulo.
HACER	Con el Grupo Pequeño practica la obra misionera durante la semana como demostración de su discipulado.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se lanza la pregunta, ¿Quién es para ustedes un discípulo? • Participan dando su opinión respecto a la pregunta. • Contestarán de acuerdo con sus ideas. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descubrir quién es un discípulo. <p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los saberes previos que los líderes tienen respecto a quién es un discípulo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su

<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	<p>turno y a los demás.</p>
<p>EXPLORA</p> <p>I. La misión de la iglesia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen Mateo 28:19 y 20 y responden la pregunta: ¿Cuál es la misión de la iglesia? • El expositor lee y comenta del libro texto un párrafo de la página 26: “No se hace un discípulo en una campaña de evangelismo, o con la simple exposición de estudios bíblicos. Tampoco se hace discípulos en una semana, o un mes. Requiere tiempo y convivencia. El discípulo es un ser en permanente crecimiento, y el crecimiento no es un evento sino un proceso”. • Basados en la lectura bíblica anterior responden, ¿Qué tres acciones son indispensables para la formación de discípulos? El expositor luego de las opiniones de los alumnos subraya las tres acciones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ir ▪ Bautizar ▪ Enseñar <p>II. Quién es un discípulo y que es discipulado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El expositor explica en qué consistía el discipulado en los tiempos de Jesús. • Se enfatiza la idea que discipulado es la relación de un instructor-aprendiz como Jesús lo hizo con los Doce (ver libro texto, p. 25). • Se describe a un discípulo como aquel que “sigue a Jesús, se compromete con él y forma nuevos discípulos” (libro texto, p. 24). <p>III. Ser misionero, ser discípulo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen y la siguiente cita de Elena G. de White y el expositor comenta en qué consiste el verdadero discipulado: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Cada verdadero discípulo nace en el Reino de Dios como misionero. El que bebe del Agua viva llega a ser una fuente de vida. El que recibe, llega a ser un dador. La gracia de Cristo en el alma es como un manantial en el 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce que la misión de la iglesia es el discipulado • Explica qué es discipulado y quién es un discípulo. • Reconoce que si no es misionero no es discípulo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preguntas orales. • Participa activamente dando respuesta a las preguntas respetando su turno y a los demás.

<p>desierto, cuyas aguas surgen para refrescar a todos y hace, a los que están por perecer, ávidos de beber el agua de la vida” (DTG 162).</p>	
<p>APLICA Considera el informe de la Oficina de Archivos, Estadística e Investigación de la AG de los ASD, respecto a que actualmente hay más de 20 millones de adventistas en el mundo, y responde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué pasaría si todos los adventistas fueran discípulos? • ¿Por qué la mayoría se contenta con ser miembro de iglesia antes que ser un discípulo? • ¿Qué peligro espiritual acarrea si no es un misionero? • ¿Debería preocuparse por ser un verdadero discípulo? ¿Por qué sí o por qué no? <p>Analiza las respuestas en grupos de 5 personas.</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decide ser un verdadero discípulo convirtiéndose en un misionero. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en grupos de 5 personas.
<p>CREA Con tu Grupo Pequeño aporta ideas de qué podrían hacer para ser un verdadero discípulo, y pongan en la práctica una de esas ideas durante la semana.</p>	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en un programa misionero con su GP durante la semana. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La próxima semana, el MiPES informa cómo participó el líder en un programa misionero con su GP.

RECURSOS

- Equipos de audio.
- Pizarra acrílica.
- Plumones para pizarra acrílica.
- Biblia.
- Libro texto.
- Cuaderno de notas.

Sesión de Aprendizaje N° 4

Cómo Jesús formó discípulos

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: Cómo Jesús formó discípulos
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 24 de marzo de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Conoce cómo Jesús formó discípulos.
SER	Sentir el deseo de formar discípulos cómo Jesús lo hizo.
HACER	Ayudar a los recién bautizados en su formación como discípulos según el modelo de Jesús.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se muestran fotografías de los 10 deportistas más famosos de la historia según una web haciendo un breve comentario porqué son famosos: 1ero Pelé; 2do Michael Jordan; 3ero Muhammad Ali; 4 - Lance Armstrong; 5to Michael Phelps; 6to Michael Schumacher; 7mo David Beckham; 8vo Tiger Woods; 9no Diego Maradona y 10mo Lionel Messi (ver https://www.sololistas.net/los-10-deportistas-mas-famosos-de-la-historia.html). • Se hace la pregunta, ¿Quién está detrás de un gran deportista? Se escuchan las opiniones en participación activa. • Se da a conocer que según una web, detrás de un gran deportista hay un gran entrenador (http://www.wangconnection.com/detras-de-un- 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoya que el discipulado es un proceso de formación. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>deportista-siempre-hay-un-entrenador-por-conchibellorin/).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se menciona que nuestra misión es hacer discípulos, por lo tanto, debemos estudiar cómo Jesús formó discípulos. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descubrir cómo Jesús formó discípulos. <p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	
<p>EXPLORA</p> <p>Preguntas previas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo Jesús hizo discípulos? ¿Cómo haremos discípulos nosotros ahora? • El expositor lee y comenta la siguiente cita de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Si alguna vez ha sido esencial que entendamos y sigamos los métodos correctos de enseñanza e imitemos el ejemplo de Cristo, es ahora” (Ev 44). <p>I. El llamado y la aceptación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen Mateo 4:21,22 y Juan 1:43, y el expositor pregunta qué hizo Jesús al momento de ver a estas personas. • Los alumnos participan dando sus respuestas. • El expositor reafirma que Jesús los llamó, les dijo: “Sígueme”. • Se destaca la idea del llamado de Dios y se explica que el discipulado inicia con el llamado de Dios para ser discípulos. • Leen y el expositor comenta las siguientes citas de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Muchos rehúsan ser atraídos. Jesús conoce quiénes son. Sabe también quiénes oyen 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce cómo Jesús formó discípulos en cinco pasos. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente dando respuesta a las preguntas respetando su turno y a los demás.

alegremente su llamamiento y están listos para colocarse bajo su cuidado pastoral. El dice: "Mis ovejas oyen mi voz, y yo las conozco, y me siguen." (DTG 445).

- "El que llamó a los pescadores de Galilea está llamando todavía a los hombres a su servicio. Y está tan dispuesto a manifestar su poder por medio de nosotros como por los primeros discípulos. Por imperfectos y pecaminosos que seamos, el Señor nos ofrece asociarnos consigo, para que seamos aprendices de Cristo. Nos invita a ponernos bajo la instrucción divina para que unidos con Cristo podamos realizar las obras de Dios" (DTG 264).

II. Convivencia en el discipulado

- Leen Marcos 3:14 y Juan 1:39.
- El expositor subraya que uno de los motivos para los cuales Jesús escogió a los doce fue para que vivan con Él. Este es un objetivo fundamental del discipulado: Que cada discípulo tenga una vivencia personal con su Maestro. Estos hombres vivirían con Jesús, aprenderían de Él y saldrían y servirían bajo su autoridad. Así, en cortos años, Jesús moldeó a estos hombres para ser líderes de la fe.
- Leen Hechos 4:13 y el expositor comenta el texto.
- Leen las siguientes citas de Elena G. de White y el expositor comenta lo indispensable de la convivencia con Jesús y lo que ello logra en la vida del discípulo:
 - "Contemplando a Cristo llegó a transformarse su carácter" (DTG, 263).
 - "Necesitan tener una íntima comunión con Dios, no sea que, bajo la provocación, el yo se levante" (DTG, 319)

III. Entrenamiento

- Leen Mateo 11:1 y el expositor explica que, así como los discípulos recibieron instrucción del Maestro, así también ahora el entrenamiento es esencial
- Leen la siguiente cita de Elena G. de White:
 - "Los Apóstoles eran miembros de la familia de Jesús y le habían acompañado mientras viajaba a pie por Galilea... Habían

escuchado sus discursos, habían andado y hablado con el Hijo de Dios, y de su instrucción diaria habían aprendido a trabajar para la elevación de la humanidad... Enseñaban lo que habían aprendido de Jesús y obtenían cada día una rica experiencia” (DTG 315).

- “Se necesita... instruir a los miembros sobre cómo trabajar por la edificación de la iglesia, y también por los no creyentes” (SC, 74).
- “El que quiera confesar a Cristo debe tener a Cristo en sí. No puede comunicar lo que no recibió” (DTG, 324).
- El expositor resalta la importancia de la instrucción en el discipulado y cómo seguir dicha instrucción es clave de éxito.

IV. De la instrucción a la práctica: Enviados a predicar

- Leen Lucas 6:13; Marcos 3:14.
- El expositor explica que según Marcos 3:14 Jesús no sólo escogió a los 12 “para que estuviesen con él”, sino también “para enviarlos a predicar”, y añade la lectura de Mateo 10:7.
- A la luz del uso del NT se puede decir que “apóstol” es alguien enviado con una misión. Cf. Juan 20:21
- En un sentido amplio, todos los creyentes son apóstoles, ya que Dios envió a todos los creyentes al mundo con una misión: Leer Marcos 16:15.
- Quienes han aceptado el llamado de Dios (I) para ser sus discípulos y vivir con él (II), y aprender de él (III) encuentran que en el camino del discipulado no hay discípulo que no predique de Jesús (IV).
- Leen Juan 1:40-42.
- De esta experiencia, surge el siguiente modelo: Oír → Contar → Llevar. Como discípulos, al oír las buenas noticias de la salvación, también nosotros necesitamos compartir nuestra experiencia con otros y llevarlos a Jesús.
- Leen Romanos 1:15-16; Hechos 10:42a; 5:42
- Leen la siguiente cita de Elena G. de White:
 - “De un grupo a otro iban los discípulos, contando todo lo que habían visto y oído de Jesús, y razonando sobre las Escrituras

<p>como él lo había hecho con ellos” (DTG 757).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corroboran la cita anterior con la lectura de 1 Juan 1:1-2 y Mateo 10:8. <p>V. Formar otros discípulos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen Mateo 28:19 y Hechos 14:21. • ¿Quién es un discípulo? Conceptualmente un discípulo (<i>mathetes</i>) es una persona que está dispuesta a aprender de su Maestro e imitarlo. Por tanto, los seguidores de Jesús han de convertir a otros en lo que ellos mismos han sido: discípulos. • Ser discípulo demanda sacrificios y decisión firme. Leer Mateo 16:24. • Existen pruebas del discipulado. Leer Juan 13:35. Amor no solo entre nosotros, sino amor por lo que no están con nosotros. • Jesús espera que el discípulo muestre frutos y crecimiento. Leer Juan 15:8. 	
<p>APLICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen Hechos 6:7 y comentan el crecimiento de discípulos versus el crecimiento de miembros de iglesia. • ¿Gracias a qué discípulo está usted en la iglesia? 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decide formar discípulos de acuerdo al modelo de Jesús. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas.
<p>CREA</p> <p>En una reunión con el Secretario de Iglesia y el MiPES, elige una persona recién bautizada y trabaja en su formación cómo discípulo.</p>	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma un nuevo discípulo de acuerdo al

	<p>modelo de Jesús.</p> <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ayuda a una persona recién bautizada en su formación como discípulo.
--	---

RECURSOS
<ul style="list-style-type: none">• Equipos de audio.• Proyector multimedia.• Separatas del expositor.• Seminario en PowerPoint.• Biblia.• Cuaderno de notas.

Sesión de Aprendizaje N° 5

Orientaciones para ganar personas para Cristo

IV. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: Orientaciones para ganar personas para Cristo
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 7 de abril de 2018

V. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Conoce acciones previas para ganar personas para Cristo.
SER	Sentir el deseo de aplicar las acciones previas para ganar personas para Cristo.
HACER	Practica las acciones previas para ganar personas para Cristo.

VI. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA</p> <p>Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llevar dispositivos de marcas que quebraron o mostrar fotografías. Por ejemplo, mostrar 5 grandes empresas que quebraron: Kodak, Nokia, Sega, Pan Am, Daewoo. (Ver: https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/cinco-grandes-empresas-que-no-supieron-adaptarse-a-su-tiempo-y-fracasaron_kFBO074c8Bdi2riOwi596/). • Preguntar: ¿Por qué creen que fracasaron? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Mencionar que todas estas empresas tienen algo en común: No supieron conocer a los clientes y pasaron por alto los cambios y avances tecnológicos. 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes a descubrir qué acciones previas deben realizarse antes de ganar personas para Cristo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas.

<ul style="list-style-type: none"> • Se menciona que, para ganar personas para Cristo, hay que conocer algunas acciones que deben hacerse previamente. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descubrir qué acciones son las que deben hacerse antes de ganar personas para Cristo. <p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente respetando su turno y a los demás.
<p>EXPLORA</p> <p>I. Conocer a las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen el libro texto pág. 39 y el expositor comenta lo que el autor menciona relacionando lo que las empresas en Marketing hacen. <ul style="list-style-type: none"> ▪ “...Necesitamos conocer al hombre y a la mujer de nuestros días- ¿Cómo piensa? ¿Qué lo motiva a tomar decisiones? ¿Qué le preocupa? Si no podemos responder estas preguntas, ¿cómo nos aproximaremos a ellos?... Para eso, es necesario conocer la cultura de las personas: caminar por las calles, subir a los medios de transporte, entrar en los mercados; conversar con ellas, ver lo que ellas ven y oír lo que ellas oyen” • Se complementa lo explicado anteriormente leyendo la siguiente cita de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Tratar con las mentes humanas es la obra más delicada en la cual los seres humanos estuvieron alguna vez ocupados” (1MCP 191). <p>II. Amar al prójimo y tratarlas con respeto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen 1 Juan 4:8 y Efesios 5:25-27. 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce las acciones previas que deben hacerse antes de ganar personas para Cristo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<ul style="list-style-type: none"> • Responden: ¿Cuál es la naturaleza de Dios? ¿Por qué Cristo se entregó a sí mismo por su iglesia? Por lo tanto, ¿qué espera Dios que su iglesia imite de él? Respuesta: El amor, que su iglesia sea una iglesia de amor, que ame a las personas. Cf. Ez 18:23. • Leen el libro texto pág. 41 y el expositor comenta lo que el autor menciona: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Sin embargo, ¿qué hacemos nosotros? Salimos llevando la doctrina seca, desprovista de amor, creyendo que la misión es convencer a las personas que están equivocadas... Herimos sentimientos. No respetamos las convicciones ajenas...” • Se complementa lo explicado anteriormente leyendo la siguiente cita de Elena G. de White: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Oh, si pudiera impresionar a todos con la necesidad de trabajar con el espíritu de Jesús; porque se me ha mostrado que a algunas almas en Europa se las ha alejado de la verdad por falta de tacto y habilidad al presentársela” (D. A. Delafield, <i>Elena G. de White en Europa</i>, 784). <p>III. Elegir a las personas a quienes desea alcanzar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leen el libro texto pág. 42 y el expositor comenta lo que el autor menciona: <ul style="list-style-type: none"> ▪ “No es posible formar nuevos discípulos sin saber a quiénes deseas conducir a Jesús. Ningún trabajo hecho sin intencionalidad logra resultados... Escoge entre tus vecinos, parientes, compañeros de trabajo o de estudio, a cinco personas que te propongas llevar a Jesús... ¿Por qué deben ser cinco?... Si empiezas solo con una y se desanima, te frustrarás”. 	
<p>APLICA Responde las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué errores podemos cometer si no conocemos previamente a las personas antes de alcanzarlas con el mensaje de salvación? • ¿Debería conocer mejor lo que mis familiares, amigos, vecinos piensan antes de alcanzarlas con el mensaje de salvación? ¿Por qué sí o por qué no? <p>Analiza las respuestas en duplas.</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decide conocer mejor a las

	<p>personas antes de alcanzarlas con el mensaje de salvación.</p> <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <p>Durante esta semana, trata de conocer mejor a un vecino o amigo, sus hábitos, tradiciones, creencias.</p>	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica el conocimiento previo de las personas para alcanzarlos con el mensaje de salvación. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre qué conoció de su vecino o amigo.

RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de audio. • Equipo multimedia (proyector) • Biblia. • Libro texto. • Cuaderno de notas. • Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva. • Dispositivos antiguos de marcas específicas.

Sesión de Aprendizaje N° 6

El método de Cristo

VII. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: El método de Cristo
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 21 de abril de 2018

VIII. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Conoce el método de Cristo para ganar personas para Dios.
SER	Sentir el deseo de aplicar el método de Cristo para ganar personas para Dios
HACER	Practica el método de Cristo para ganar personas para Dios.

IX. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA</p> <p>Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se muestra una imagen de cómo las personas buscan métodos para ganar peso y masa muscular. • Preguntar: ¿Cómo ganan peso y masa muscular las personas? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Se menciona que, también existe un método para ganar personas para Cristo. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descubrir el método de Cristo para ganar personas para Cristo. <p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes a descubrir el método de Cristo para ganar personas para Dios. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<ul style="list-style-type: none"> • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	
<p>EXPLORA</p> <p>I. Mostrar bondad, compasión, ternura y amor.</p> <p>“Negamos a Jesús como el que quita los pecados del mundo si, después de aceptar la verdad, no revelamos al mundo los efectos santificadores de la verdad en nuestro propio carácter. Si no somos hombres y mujeres mejores, si no somos más bondadosos, más compasivos, más corteses, más llenos de ternura y amor; si no manifestamos a otros el amor que indujo a Jesús a venir al mundo en misión de misericordia, no somos testigos ante el mundo del poder de Cristo” (AFC, pág. 308).</p> <p>II. Estudiar los métodos de trabajo de Cristo.</p> <p>“Si queréis acercaros a la gente en forma aceptable, humillad vuestros corazones delante de Dios y aprended sus caminos. Obtendremos mucha instrucción para nuestra obra de un estudio de los métodos de trabajo de Cristo y de su manera de encontrarse con la gente” (RH, 18 de enero, 1912. Ev, pág. 44).</p> <p>III. El método de Cristo</p> <p>“Solo el método de Cristo nos dará éxito en alcanzar al pueblo. El Salvador se relacionaba con los hombres como quien deseaba hacerles el bien. Les mostraba simpatía, atendía sus necesidades y se ganaba su confianza. Entonces les decía: ‘Seguidme’ (MC, pág. 133).</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce el método de Cristo para ganar personas para Dios. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>IV. Resultados de la bondad</p> <p>“Si nos humilláramos delante de Dios; si fuéramos bondadosos, corteses, compasivos y piadosos, habría cien conversiones a la verdad donde ahora hay una sola” (9TI, pág. 152).</p>	
<p>APLICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sucedería en la obra si fuéramos bondadosos, corteses, compasivos y piadosos? <p>“Si nos humilláramos delante de Dios; si fuéramos bondadosos, corteses, compasivos y piadosos, habría cien conversiones a la verdad donde ahora hay una sola” (9TI, pág. 152).</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente el deseo de aplicar el método de Cristo para ganar personas para Dios. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante esta semana, haré una acción solidaria con algún amigo o vecino que demuestre compasión, bondad y cortesía. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica el método de Cristo para ganar personas para Cristo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre cómo aplicó el método de Cristo.

RECURSOS

- Equipos de audio.
- Equipo multimedia (proyector)
- Biblia.
- Libro texto.
- Cuaderno de notas.
- Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva.

Sesión de Aprendizaje N° 7

Receptivos para ganar personas para Cristo

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: Receptivos para ganar personas para Cristo
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 12 de mayo de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Reconocer la receptividad de la iglesia como un método de ganancia de almas.
SER	Sentir de ser receptivos en la iglesia para la ganancia de almas.
HACER	Practica la receptividad como un método para la ganancia de almas.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se muestra una de recepción de instituciones top en atención al cliente. • Preguntar: ¿Qué hacen estas instituciones para ganar la atención de sus posibles clientes? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Se menciona que, también la iglesia necesita ser receptiva con las personas que llegan a la iglesia. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la importancia de la receptividad para la ganancia de almas. 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes reconocer la importancia de la receptividad en la ganancia de almas. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	
<p>EXPLORA</p> <p>I. Lo que espera Cristo de su iglesia.</p> <p>“Cristo espera con un deseo anhelante la manifestación de sí mismo en su iglesia. Cuando el carácter de Cristo sea perfectamente reproducido en su pueblo, entonces vendrá él para reclamarlos como suyos” (EJ, pág. 269).</p> <p>II. Falta de simpatía.</p> <p>“Pero, entre nosotros como pueblo, hace falta una simpatía profunda y ferviente, que conmueva el alma, y necesitamos tener amor por los tentados y los que yerran. Muchos han manifestado gran frialdad y una negligencia pecaminosa... El alma recién convertida tiene con frecuencia fieros conflictos con costumbres arraigadas, o con alguna forma especial de tentación; y, siendo vencida por alguna pasión o tendencia dominante, comete a veces alguna indiscreción o un mal verdadero. Entonces es cuando se requieren energía, tacto y sabiduría de parte de sus hermanos, a fin de que pueda serle devuelta la salud espiritual” (CPI, pág. 460).</p> <p>III. Salid a proclamad</p> <p>“Debemos salir a proclamar la bondad de Dios y a poner de manifiesto su verdadero carácter ante la gente. Debemos reflejar su gloria” (FO, pág. 62).</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la importancia de la receptividad para la ganancia de almas. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>IV. Factor de éxito</p> <ul style="list-style-type: none"> • “... El interés personal y el esfuerzo vigilante e individual realizarán más por la causa de Cristo que lo que puede lograrse por los sermones o los credos” (RH, 6 de septiembre, 1881). 	
<p>APLICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué he realizado el sábado anterior por las personas que visitaron mi iglesia? 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente el deseo de aplicar la receptividad en la iglesia como método de ganancia de almas <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este sábado, acércate a una persona nueva que llegó a la iglesia y ofrécele ir a tu casa para almorzar juntos con tu familia. Mantén la comunicación con esta persona en los días siguientes. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica la receptividad en su iglesia <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre cómo aplicó la receptividad en su iglesia el sábado anterior.

RECURSOS

- Equipos de audio.
- Equipo multimedia (proyector)
- Biblia.
- Libro texto.
- Cuaderno de notas.
- Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva.

Sesión de Aprendizaje N° 8

Compromiso con la Biblia

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: Compromiso con la Biblia
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 19 de mayo de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Reconoce el estudio de la Biblia como esencial para el compromiso misionero en el discipulado
SER	Sentir el deseo de estudiar la Biblia para lograr mayor compromiso misionero en el discipulado
HACER	Practica el estudio de la Biblia para fortalecer su compromiso misionero con el discipulado

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta imágenes de los pioneros adventistas estudiando la Biblia después del gran chasco • Preguntar: ¿Cuál fue la fuente de su compromiso misionero de los pioneros adventistas? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Se menciona que, el estudio de la Biblia es fundamental para el compromiso misionero en el discipulado <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer que no hay compromiso misionero sin el estudio de la Biblia. 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes a reconocer la importancia del estudio de la Biblia para el compromiso misionero en el discipulado <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su

<p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	<p>turno y a los demás.</p>
<p>EXPLORA</p> <p>I. Garantía de la misión</p> <p>“La palabra de Dios era para Cristo la garantía de su misión divina. Él había venido para vivir como hombre entre los hombres, y esta Palabra declaraba su relación con el Cielo. Era el propósito de Satanás hacerle dudar de esa Palabra. Si la confianza de Cristo en Dios podía ser quebrantada, Satanás sabía que obtendría la victoria en todo el conflicto. (DTG, pág. 61).</p> <p>II. Beneficios del estudio de la Biblia – I</p> <p>“La familiaridad con las Escrituras agudiza la capacidad de discernimiento, y fortifica el alma contra los ataques de Satanás. La Biblia es la Palabra del Espíritu, que nunca dejará de vencer al adversario. Es el único verdadero guía en todos los asuntos de fe y de práctica. La razón por la cual Satanás tiene tanto control sobre la mente y el corazón de los hombres es que no han hecho de la Palabra de Dios su consejero, y todos sus caminos no han sido probados mediante la prueba verdadera. La Biblia nos mostrará el curso que debemos seguir para llegar a ser los herederos de la gloria” (RH, 4 de enero, 1881).</p> <p>III. Beneficios del estudio de la Biblia – I I</p> <p>‘Y cuando yo sea levantado de la tierra –dijo–, a todos atraeré a mí mismo’. A medida que el estudiante de la Biblia contempla al Redentor, se despierta en el alma el misterioso poder de la fe, la adoración y el amor. La</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el estudio de la Biblia como indispensable para el compromiso misionero en el discipulado. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>mirada se fija en la visión de Cristo y el que observa se asemeja cada vez más a lo que adora” (Ed, pág. 172).</p>	
<p>APLICA</p> <p>Lee Lc 24:25-27 y responde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hizo Jesús con dos discípulos caminos a Emaús? 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente el deseo de estudiar más la Biblia para comprometerse mejor en la obra misionera <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante esta semana, comparte con una persona no adventista lo que estudiaste un día en tu culto personal, e invítale a hacer lo mismo. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica el estudio de la Biblia como parte de su formación en el compromiso misionero. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre cómo fue su estudio de la Biblia la semana anterior.

RECURSOS

- Equipos de audio.
- Equipo multimedia (proyector)
- Biblia.
- Libro texto.
- Cuaderno de notas.
- Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva.

Sesión de Aprendizaje N° 9

Compromiso con la oración intercesora

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: Compromiso con la oración intercesora
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 26 de mayo de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Reconoce la oración intercesora como esencial para la ganancia de almas para Cristo.
SER	Sentir el deseo de orar intercesoramente para ganar almas para Cristo.
HACER	Practica la oración intercesora para ganar almas para Cristo.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta una imagen de Cristo en el santuario celestial intercediendo ante al Padre. • Preguntar: ¿Gracias a qué acto de Jesús el Padre atiende las oraciones? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Se menciona que, la oración intercesora es esencial para la ganancia de almas. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la importancia de la oración intercesora para la ganancia de almas para Cristo. 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes a reconocer la importancia de la oración intercesora para la ganancia de almas para Cristo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	
<p>EXPLORA</p> <p>I. Lo esencial de la oración</p> <p>“La oración cotidiana es esencial para crecer en la gracia, y aun para la vida espiritual misma, así como el alimento físico es indispensable para el bienestar temporal. Debemos acostumbrarnos a elevar a menudo nuestros pensamientos en oración a Dios. Ni por un momento podemos separarnos de Cristo sin peligro. Podemos tener su presencia que nos ayude a cada paso únicamente si respetamos las condiciones que él mismo ha establecido” (MJ, págs. 112, 113).</p> <p>II. Oración por las almas</p> <p>“Al procurar ganar a otros para Cristo, llevando la preocupación por las almas en nuestras oraciones, nuestros propios corazones palpitarán bajo la vivificante influencia de la gracia de Dios; nuestros propios afectos resplandecerán con más divino fervor; nuestra vida cristiana toda será más real, más ferviente, más llena de oración” (PVGGM, pág. 289).</p> <p>III. Tiempo para la meditación, oración y estudio de la Biblia.</p> <p>“Los creyentes que se vistan con toda la armadura de Dios, y que dediquen algún tiempo diariamente a la meditación, la oración y el estudio de las Escrituras, se vincularán con el Cielo y ejercerán una influencia salvadora y transformadora sobre los que los rodean. Suyos serán los grandes pensamientos, las nobles aspiraciones y las claras percepciones de la verdad y</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la oración intercesora como indispensable para la ganancia de almas para Cristo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>el deber para con Dios. Anhelarán la pureza, la luz, el amor y todas las gracias de origen celestial. Sus sinceras oraciones penetrarán a través del velo” (5TI págs. 105, 106).</p>	
<p>APLICA</p> <p>Expone el caso de Job</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué momento fue escuchada la oración de Job? 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente el deseo orar intercesoramente para ganar almas para Cristo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante esta semana, elige cinco personas por quien orará diariamente para que entreguen su vida a Jesús. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica la oración intercesora para ganar almas para Cristo <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre cómo ha orado intercesoramente por cinco personas.

RECURSOS

- Equipos de audio.
- Equipo multimedia (proyector)
- Biblia.
- Libro texto.
- Cuaderno de notas.
- Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva.

Sesión de Aprendizaje N° 10

Comprometidos hasta su venida

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: Compromiso con la oración intercesora
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 2 de junio de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Reconoce el compromiso misionero fiel hasta la venida de Jesús para culminar la misión.
SER	Sentir el deseo de comprometerse hasta la venida de Jesús para culminar la misión.
HACER	Practica un compromiso misionero fiel.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA</p> <p>Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta una imagen atletas que perseveraron hasta llegar a la meta. • Preguntar: ¿Gracias a qué actitud estos atletas llegaron a la meta? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Se menciona que la necesidad de un compromiso misionero fiel <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la importancia de un compromiso fiel hasta la venida de Jesús 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes a reconocer la importancia de un compromiso fiel hasta la venida de Jesús. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	
<p>EXPLORA</p> <p>I. El ejemplo de Enoc</p> <p>“El Señor amaba a Enoc porque este lo seguía consecuentemente, aborrecía la iniquidad y buscaba con fervor el conocimiento celestial para cumplir a la perfección la voluntad divina. Anhelaba unirse aún más estrechamente a Dios, a quien temía, reverenciaba y adoraba. El Señor no podía permitir que Enoc muriera como los demás hombres; envió pues a sus ángeles para que se lo llevaran al cielo sin que experimentara la muerte”. (HR pág. 60).</p> <p>II. Devoción abstracta</p> <p>“Este período no ha de usarse en una devoción abstracta. El esperar, velar y ejercer un trabajo vigilante han de combinarse” (SC 107).</p> <p>III. Partícipes de la gloria de Dios</p> <p>“Solo cuando nos entregamos a Dios para que nos emplee en el servicio de la humanidad nos hacemos partícipes de su gloria y su carácter” (ATO, pág. 171).</p> <p>IV. Esperar sin especulaciones</p> <p>“En vez de cansar los poderes de nuestra mente en especulaciones con respecto a los tiempos y las estaciones que el Señor ha puesto en su propio poder,</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la importancia de un compromiso misionero fiel hasta la venida de Jesús. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>y retiene de los hombres, nosotros tenemos que someternos al control del Espíritu Santo, para presentar deberes, para dar el Pan de vida, sin adulterar con opiniones humanas, a almas que están pereciendo por la verdad” (RH, marzo 22, 1892).</p>	
<p>APLICA</p> <p>Lee Mt 24:42 y Lc 21: 34-36 y responde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál era el énfasis de Jesús? 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente el deseo de un compromiso misionero fiel con Dios hasta su venida. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Busca dos personas con quien comparta su fe durante esta semana, aplica el método de Cristo y luego invítales a estudiar la Biblia mediante un curso bíblico. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica un compromiso misionero fiel. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre cómo ha practica su compromiso misionero

	durante la semana
--	-------------------

RECURSOS
<ul style="list-style-type: none">• Equipos de audio.• Equipo multimedia (proyector)• Biblia.• Libro texto.• Cuaderno de notas.• Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva.

Sesión de Aprendizaje N° 11

Líderes comprometidos

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: Líderes comprometidos
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 9 de junio de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Reconoce el valor del compromiso misionero de los líderes
SER	Sentir el deseo de ser un líder de compromiso misionero.
HACER	Practica como líder un compromiso misionero de influencia.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA</p> <p>Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta imágenes de líderes de influencia mundial y lo que lograron con su influencia. • Preguntar: ¿Cuánto poder tiene la influencia del liderazgo? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Se menciona el valor del compromiso misionero de los líderes <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la importancia de un compromiso fiel hasta la venida de Jesús 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes a ser líder de compromiso misionero. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	
<p>EXPLORA</p> <p>I. Comprender la misión</p> <p>“Los dirigentes de la iglesia de Dios han de comprender que la comisión del Salvador corresponde a todo el que cree en su nombre” (HA, pág. 92).</p> <p>II. La misión es de todos.</p> <p>“Los dirigentes de la iglesia de Dios han de comprender que la comisión del Salvador corresponde a todo el que cree en su nombre” (HA, pág. 92).</p> <p>III. Salvar almas</p> <p>“El salvar almas debe ser la obra de la vida de todos los que profesan a Cristo. Somos deudores, al mundo, de la gracia que Dios nos concedió, de la luz que ha brillado sobre nosotros, y de la hermosura y el poder que hemos descubierto en la verdad” (SC, pág. 14).</p> <p>IV. Una obra descuidada</p> <p>“Cada alma que Cristo ha rescatado está llamada a trabajar en su nombre para la salvación de los perdidos. Esta obra había sido descuidada en Israel. ¿No es descuidada hoy por los que profesan ser los seguidores de Cristo?” (PVGGM, pág. 175).</p> <p>V. Aprender de los métodos de Cristo</p> <p>“Me alegraré con Jerusalén, y me gozaré con mi pueblo’ (Isaías 65:19), declaró Dios por medio de su</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el valor de compromiso misionero de los líderes. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>siervo Isaías. Estas palabras encontrarán su cumplimiento cuando los que son capaces de ocupar posiciones de responsabilidad dejen brillar su luz... Los métodos de trabajo de Cristo deben llegar a ser sus métodos, y deben aprender a practicar las enseñanzas de su palabra” (CSS, pág. 336).</p> <p>VI. La tarea de Ancianos y dirigentes</p> <p>“Me alegraré con Jerusalén, y me gozaré con mi pueblo’ (Isaías 65:19), declaró Dios por medio de su siervo Isaías. Estas palabras encontrarán su cumplimiento cuando los que son capaces de ocupar posiciones de responsabilidad dejen brillar su luz... Los métodos de trabajo de Cristo deben llegar a ser sus métodos, y deben aprender a practicar las enseñanzas de su palabra” (CSS, pág. 336).</p>	
<p>APLICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pregunta a los miembros de tu Grupo Pequeño, de qué manera tu liderazgo a influenciado en su compromiso con la misión. 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente el deseo de ser un líder de compromiso misionero <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la semana, visita a un miembro de tu Grupo Pequeño y realiza junto con el una obra misionera que ejerza influencia misionera en su vida. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica un liderazgo de compromiso misionero

	<p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre cómo influencia su compromiso misionero de líder con su Grupo Pequeño
--	--

RECURSOS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de audio. • Equipo multimedia (proyector) • Biblia. • Libro texto. • Cuaderno de notas. • Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva.

Sesión de Aprendizaje N° 12

El precio del compromiso

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: El precio del compromiso
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 16 de junio de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Reconoce el precio del compromiso
SER	Sentir el deseo de pagar el precio del compromiso
HACER	Practica el compromiso misionero

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta imágenes de atletas que alcanzaron medalla de oro. • Preguntar: ¿Cuál fue el precio que tuvieron que pagar los atletas para lograr medalla de oro? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Se menciona que hay un precio que pagar al ser comprometidos con la misión. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la necesidad de pagar el precio del compromiso misionero 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes pagar el precio del compromiso misionero <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	
<p>EXPLORA</p> <p>I. Un cambio completo</p> <p>“Por medio del debido ejercicio de la voluntad, puede obrarse un cambio completo en vuestra vida. Al dar vuestra voluntad a Cristo, os unís con el poder que está sobre todo principado y potestad. Tendréis fuerza de lo Alto para sosteneros firmes, y rindiéndoos así constantemente a Dios seréis fortalecidos para vivir una vida nueva, es a saber, la vida de la fe” (CC, pág. 49).</p> <p>II. El Yo sometido a Cristo</p> <p>“Al someternos a Cristo, nuestro corazón se une al suyo, nuestra voluntad se fusiona con su voluntad, nuestra mentalidad se vuelve una con la de él. Nuestros pensamientos serán llevados cautivos a él, vivimos su vida... cuando el propio yo es sometido a Cristo, el verdadero amor brota espontáneamente. No es una emoción o un impulso, pero sí la decisión de una voluntad santificada” (1MCP 171).</p> <p>III. Cómo alcanzar la semejanza con Cristo</p> <p>“Fue así que los primeros discípulos alcanzaron la semejanza con el amante Salvador...Estaban con él en la casa, en la mesa, en el aposento particular, en el campo. Se unía a él como los discípulos a su maestro... lo miraban como siervos a su Señor” (CC 52).</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la necesidad de pagar el precio del compromiso misionero <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>IV. Un corazón donde habita Cristo</p> <p>“Cuando Cristo habita en el corazón, el alma se llenará de su amor y del gozo de la comunión con él, de tal manera que se apegará a él; y en su contemplación se olvidará el propio yo” (CC, pág. 31).</p>	
<p>APLICA</p> <p>Analiza que todo en la vida tiene un precio que se debe pagar, y pregúntate</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Estoy dispuesto a pagar el precio del compromiso misionero? 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente el deseo de pagar el precio del compromiso misionero <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la semana, realiza una acción misionera donde evidencie que ha pagado el precio del compromiso misionero, por ejemplo, sacrificando tiempo para visitar a alguien que no conoce de Jesús. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica pagar el precio del compromiso misionero <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre cómo durante la semana pagó el precio del

	compromiso misionero.
--	-----------------------

RECURSOS
<ul style="list-style-type: none">• Equipos de audio.• Equipo multimedia (proyector)• Biblia.• Libro texto.• Cuaderno de notas.• Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva.

Sesión de Aprendizaje N° 13

El discipulado y la cosecha final

I. DATOS GENERALES

Distrito misionero: Roma	Campo: Misión Peruana del Norte
Expositor: Pr. Joel Acuña Correa	Tema: El discipulado y la cosecha final
Duración: 2 horas	Lugar y fecha: Chiclayo, 23 de junio de 2018

II. OBJETIVOS

(PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE – APRENDIZAJES ESPERADOS)

SABER	Reconoce la importancia de la siembra, cultivo y cosecha misionera.
SER	Sentir el deseo de sembrar, cultivar y cosechar almas para Cristo.
HACER	Practica la siembra, cultivo y cosecha misionera.

III. SECUENCIA DIDÁCTICA

ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN
<p>MOTIVA</p> <p>Primero Dios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Canto • Oración <p>Experiencia concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta imágenes del trabajo del agricultor: siembra, cultivo y cosecha • Preguntar: ¿etapas previas a la cosecha realiza el agricultor? • Contestarán de acuerdo con sus ideas. • Se menciona que la obra misionera requiere siembra, cultivo y cosecha. <p>Propósito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la necesidad de sembrar, cultivar y cosechar personas para Cristo. 	<p>PREEVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despertar el interés de los participantes a sembrar, cultivar y cosechar personas para Cristo. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas. • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>Acuerdos de la sesión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso de la Biblia durante la sesión cuando corresponda. • Tomar apuntes en su cuaderno de notas. • Participar activamente durante la sesión. • Mantener el orden, reverencia, evitando las conversaciones. • Levantar la mano para participar y esperar que se ceda el turno para participar. • Seguir las indicaciones del expositor durante la sesión. 	
<p>EXPLORA</p> <p>I. Siembra y cosecha espiritual</p> <p>“Quizá durante algún tiempo la buena semilla permanezca inadvertida en un corazón frío, egoísta y mundano, sin dar evidencia de que se ha arraigado en él; pero después, cuando el Espíritu de Dios da su aliento al alma, brota la semilla oculta, y al fin da fruto para la gloria de Dios. En la obra de nuestra vida, no sabemos qué prosperará, si esto o aquello. No es una cuestión que nos toque decidir. Hemos de hacer nuestro trabajo y dejar a Dios los resultados” (PVGM 451).</p> <p>II. La parábola de la semilla</p> <p>“La parábola de la semilla revela que Dios obra en la naturaleza...El hombre tiene una parte que realizar para promover el crecimiento del grano. Debe preparar y abonar el terreno, y arrojar en él la simiente. Debe arar el campo. Pero hay un punto más allá del cual nada puede hacer. No hay fuerza ni sabiduría humana que pueda hacer brotar de la semilla la planta viva. Después de emplear sus esfuerzos hasta el límite máximo, el hombre debe depender aún de Aquel que ha unido la siembra a la cosecha con eslabones maravillosos de su propio poder omnipotente” (PVGM 434).</p>	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN CONCEPTOS</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la necesidad de la siembra, cultivo y cosecha en la misión. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback • Participa activamente respetando su turno y a los demás.

<p>APLICA</p> <p>Analiza la idea de siembra, cultivo y cosecha de acuerdo a la perspectiva bíblica y responde</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué espera Dios de mí como parte de la cosecha final? 	<p>EVALUACIÓN FORMATIVA BASADA EN HABILIDADES DE REFLEXIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siente el deseo sembrar, cultivar y cosechar en la misión. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en el análisis de las respuestas en duplas.
<p>CREA</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la semana, siembra la Palabra de Dios en el corazón de una persona que aún no lo conoce, y cultiva a esa persona hasta que entregue su vida a Jesús, permitiendo que el Espíritu Santo realice la cosecha en su vida. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica la siembra, cultivo y cosecha desde la perspectiva bíblica. <p>Criterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepara en su cuaderno de trabajo un breve informe para la próxima sesión sobre cómo realizó la siembra la semana anterior.

RECURSOS

- Equipos de audio.
- Equipo multimedia (proyector)
- Biblia.
- Libro texto.
- Cuaderno de notas.
- Presentaciones en PowerPoint de imágenes para el motiva.

APÉNDICE G

Evidencias del desarrollo de la Escuela de Líderes



Apertura de la Escuela de Líderes. Local temporal de la iglesia Roma, Chiclayo, Perú.



Líderes culminando una sesión de clases. Lugar: Iglesia Villa Hermosa, Chiclayo, Perú.



Líderes reunidos en iglesia Villa Esperanza, Chiclayo, Perú.



Líderes trabajando en equipos de trabajo. Lugar: local temporal de la iglesia Roma, Chiclayo, Perú.



Líderes exponiendo el resultado de sus trabajos en equipo. Lugar: local temporal de la iglesia Roma, Chiclayo, Perú.



Graduación y clausura de la Escuela de Líderes. Lugar: iglesia Villa Jerusalén, Chiclayo, Perú.