

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Teología



**Liderazgo transformacional, en relación con el liderazgo capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023**

Tesis Para optar el grado académico de Maestro en Teología

**Autor:**

Esau Benjamin Castro Sovero

**Asesor**

PhD. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Lima, diciembre del 2025

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Rubén Fidolino Jaimes Zubieta, docente de la Unidad de Posgrado de Teología, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Liderazgo transformacional, en relación con el liderazgo capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023”** del autor Esau Benjamin Castro Sovero, tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 5 días del mes de diciembre del año 2025.



---

PhD. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 04 día(s) del mes de diciembre del año 2025 siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Dr. David Fernando Asmat Chavez, el (la) secretario(a): Mtra. María Teresa Pinazo Sauñe y los demás miembros: Mtro. Salomón Bustamante Estela, Mtro. Benjamín David Trinidad Ticse y el (la) asesor(a) Dr. Rubén Fidolino Jaimés Zubieta; con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: "Liderazgo transformacional, en relación con el liderazgo capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023" del (de la)/(los)(las) candidato(a)s a)

..... b).....

..... c).....

..... conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Teología

(Denominación del Grado Académico)

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (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 al (a la) / a (los) (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 (a): Esau Benjamin Castro Sovero

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	19	A	Con nominación de Excelente	Excelencia

Candidato/a (b): .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

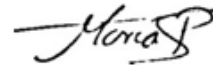
Candidato/a (c): .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (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.

"SUSTENTACIÓN REALIZADA BAJO LA  
MODALIDAD VIRTUAL SINCRÓNICA"



\_\_\_\_\_  
Presidente/a

\_\_\_\_\_  
Secretario/a

\_\_\_\_\_  
Asesor/a

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (c)

Copyright © 2019 por Eduardo Andres & “ESTA PAGINA ES OPCIONAL” Marta Cecilia. Todos los derechos reservados.

### **Dedicatoria**

A mi esposa por su acompañamiento y paciencia a cumplir los desafíos del estudio.

A mis padres Flora y Jacob que dieron lo mejor de sí, y me inculcaron hábitos y valores en familia, los cual nos ayudaron a seguir adelante en momentos difíciles.

A mis hijos Farid y Anabel quienes son mi motivación perfecta para estudiar más.

### **Agradecimiento**

A Dios por guiar en todo mi proyecto de vida

A mis docentes y compañeros que contribuyeron en este defensa

Al PhD. Rubén Jaimes Zubieta y su esposa Lucy por sus consejos oportunos

Al Dr. Wolter que dejo un legado para este estudio

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	xii
CAPÍTULO I.....	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
Situación problemática del estudio.....	9
Antecedentes de la investigación.....	11
Perspectiva bíblica del estudio.....	16
Estado actual del estudio.....	17
Formulación del problema.....	21
Problema general.....	21
Problemas específicos.....	21
Objetivos de la investigación.....	22
Objetivo general.....	22
Objetivos específicos.....	22
Hipótesis de la investigación.....	22
Hipótesis general.....	22
Hipótesis específicas.....	23
Justificación.....	24
Delimitaciones.....	24
Limitaciones.....	24
Presuposiciones.....	24
CAPÍTULO II.....	26
MARCO TEÓRICO.....	26
Liderazgo transformacional.....	26
Dimensiones del liderazgo transformacional.....	28
Influencia idealizada.....	28
Motivación inspiracional.....	28
Estimulación intelectual.....	30
Consideración individualizada.....	31
Liderazgo transformacional en la Biblia.....	33
Liderazgo transformacional de Jesús.....	35
Liderazgo pastoral capacitador.....	36
Función pastoral bíblica.....	37
Función pastoral capacitadora.....	42
Compromiso misionero.....	45
Perspectiva bíblica del compromiso misionero.....	45

Compromiso misionero según Elena de White.....	48
Estudios sobre compromiso misionero.....	51
Escuela misionera de líderes locales.....	49
Definición de términos.....	49
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>53</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>53</b>
Tipo y diseño de la investigación.....	53
Población y muestra.....	54
Definición y operacionalización de las variables.....	54
Instrumento de recolección de datos.....	55
Técnicas y procedimiento de recolección de datos .....	56
Plan de procesamiento y análisis de datos.....	56
Consideraciones éticas.....	57
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>58</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>58</b>
Resultados.....	58
Datos sociodemográficos generales .....	58
Prueba de confiabilidad del instrumento .....	59
Supuestos de normalidad.....	60
Análisis descriptivo de las variables .....	60
Coeficiente de correlación de las variables .....	61
Contrastación de hipótesis.....	64
Discusión .....	64
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>67</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>67</b>
Conclusiones.....	67
Recomendaciones .....	68
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>70</b>
<b>APÉNDICE A.....</b>	<b>77</b>
Cuestionario de estilos de liderazgo .....	77
<b>APÉNDICE B .....</b>	<b>78</b>
Cuestionario Liderazgo Pastoral Entrenador.....	78
<b>APÉNDICE C .....</b>	<b>79</b>
Cuestionario compromiso misionero.....	79

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PASTORAL CAPACITADOR Y EL COMPROMISO MISIONERO DE LOS DIRIGENTES EN LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE PUCALLPA, PERÚ, AÑO 2024.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar la relación existente entre el liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes de las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de la ciudad de Pucallpa, Perú, durante el año 2024. El estudio parte del reconocimiento de que el liderazgo pastoral desempeña un papel fundamental en el desarrollo integral, espiritual y misionero de los líderes y miembros de la iglesia, siguiendo el modelo bíblico establecido por Jesucristo y sus discípulos.

El marco teórico se fundamenta en principios bíblicos y aportes de autores contemporáneos como Maxwell, Burrill, Schwarz, Montero, Rode y Elena de White, quienes coinciden en que el liderazgo pastoral capacitador es esencial para la formación continua de líderes comprometidos con la misión. Desde la perspectiva bíblica, la misión nace en el corazón de Dios y constituye una responsabilidad inherente a todo creyente, por lo que cada verdadero discípulo es llamado a ser misionero. En este sentido, el liderazgo pastoral capacitador promueve la enseñanza, el entrenamiento y el acompañamiento espiritual, fortaleciendo la coherencia entre el decir y el hacer del pastor como líder.

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional. Los instrumentos aplicados demostraron adecuados niveles de validez y confiabilidad. Los análisis estadísticos evidenciaron que las variables presentan una distribución normal, lo que permitió realizar pruebas de correlación con resultados significativos. El coeficiente Rho de Spearman mostró relaciones directas, positivas y estadísticamente significativas entre el liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero.

Los resultados confirman la hipótesis alternativa, indicando que a mayores niveles de liderazgo transformacional y pastoral capacitador, mayores serán los niveles de compromiso misionero de los dirigentes. En conclusión, se determina que un liderazgo pastoral visionario, capacitador y coherente fortalece la misión evangelizadora de la iglesia, promueve el crecimiento integral de sus líderes y contribuye de manera significativa al cumplimiento del mandato misionero.

**Palabras clave:** liderazgo transformacional, liderazgo pastoral capacitador, compromiso misionero, liderazgo cristiano, misión.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the relationship between transformational leadership, empowering pastoral leadership, and missionary commitment among leaders of the Seventh-day Adventist Churches in Pucallpa, Peru, during the year 2024. The research recognizes the fundamental role of pastoral leadership in the spiritual, human, and missionary development of church leaders and members, following the biblical model established by Jesus Christ and His disciples.

The theoretical framework is based on biblical principles and the contributions of contemporary authors such as Maxwell, Burrill, Schwarz, Montero, Rode, and Ellen G. White, who emphasize that empowering pastoral leadership is essential for the continuous training of leaders committed to the church's mission. From a biblical perspective, mission originates in the heart of God and represents an inherent responsibility of every believer; therefore, every true disciple is called to be a missionary. In this context, empowering pastoral leadership promotes teaching, training, and spiritual mentoring, strengthening coherence between the pastor's words and actions.

The study employs a quantitative, correlational research design. The instruments used demonstrated adequate levels of validity and reliability. Statistical analyses confirmed that the variables followed a normal distribution, allowing for correlation testing with significant results. Spearman's Rho coefficient revealed positive, direct, and statistically significant relationships between transformational leadership, empowering pastoral leadership, and missionary commitment.

The findings support the alternative hypothesis, indicating that higher levels of transformational and empowering pastoral leadership are associated with higher levels of missionary commitment among leaders. In conclusion, the study determines that visionary, empowering, and coherent pastoral leadership strengthens the church's evangelistic mission, fosters the integral development of leaders, and significantly contributes to the fulfillment of the missionary mandate.

**Keywords:** transformational leadership, empowering pastoral leadership, missionary commitment, Christian leadership, mission.

Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN RELACIÓN CON EL LIDERAZGO PASTORAL CAPACITADOR Y EL COMPROMISO MISIONERO DE LOS DIRIGENTES EN LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE PUCALLPA, PERÚ, AÑO 2023.

Nombre del investigador: Esau Benjamin Castro Sovero

Grado y nombre del asesor: PhD. Rubén Jaimes Zubieta.

Fecha de terminación: diciembre 2025

### Problema

¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en relación con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) de Pucallpa, Perú, año 2023?

### Objetivo

Determinar el nivel de liderazgo transformacional, en relación con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero del liderazgo local, en la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) de Pucallpa, Perú, año 2023.

### Metodología

La presente investigación es de tipo descriptivo<sup>1</sup>, porque se describió y midió cada una de las variables de estudio; además es un estudio correlacional<sup>2</sup>, porque busca establecer qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los líderes locales de la Iglesia

---

<sup>1</sup>María Cristina Müggenburg Rodríguez y Iñiga, Pérez Cabrera. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería universitaria*, 4(1), (2007), 35-38.

<sup>2</sup>Ibid.

Adventista del Séptimo Día (IASD) de Pucallpa, Perú, año 2023. También es de tipo cuantitativo<sup>3</sup>, porque las variables son observables y medibles en la realidad.

El diseño de la investigación es no experimental<sup>4</sup>, porque no se manipuló ninguna de las variables. También es de corte transversal<sup>5</sup>, porque el instrumento de estudio se aplicó en tiempo único, haciendo un corte en el tiempo.

### Conclusión

El estudio concluye señalando la existencia de una relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador y un alto nivel de compromiso misionero entre los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023. De ese modo, el estudio muestra en percepción de los líderes locales de la IASD de Pucallpa, que cuando los pastores incorporan a su servicio pastoral las dimensiones del liderazgo transformacional, así como del liderazgo pastoral capacitador, estos muestran mayores niveles de compromiso con la predicación del evangelio y posterior crecimiento de la IASD en Pucallpa.

---

<sup>3</sup>Carlos Manterola, Gisela Quiroz, Paulina Salazar y Nayeli García. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación correlacional clínica. *Revista médica clínica Las Condes*, 30(1), (2019). 36-49.

<sup>4</sup>Ibid,

<sup>5</sup>José Corona Lisboa, Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur*, 14(1), (2016) 81-83.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### Situación problemática del estudio

El liderazgo es considerado una de las variables más importantes e influyentes en el desarrollo de todas las organizaciones, incluyendo las eclesiásticas. Por tal motivo, a lo largo del tiempo se han hecho estudios respecto a esta temática desde distintas teorías, enfoques y estilos, tales como la teoría de los rasgos, la teoría de comportamiento o conductual, teorías de contingencia o situacionales, así como las teorías transaccional y transformacional<sup>6</sup>; sin embargo, en la actualidad sobresalen los estudios sobre el estilo de liderazgo transformacional, pues, tal como señala Parra (2013), el liderazgo transformacional es “un elemento fundamental para guiar los esfuerzos y motivaciones de las personas hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas”.<sup>7</sup> En ese sentido, se hace necesario estudiar, sobre todo, el liderazgo transformacional, ya que implementar sus dimensiones en el liderazgo pastoral capacitador pueden resultar muy necesarias para comprometer a los líderes locales en las diversas actividades misioneras de la iglesia.

---

<sup>6</sup>Antares Vázquez Alatorre, *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión*, Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Madrid, España, vol. 11, núm. 1, (2013): 73-91, Consultado: septiembre del 2024.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55125665006>.

<sup>7</sup> Otilia Bracho Parra y Jesús García Guilianny. *Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Universidad Rafael Bellosó Chacín, 15(2), (2013): 165-177.

En dicho marco, el liderazgo pastoral, según Gil (2018), es ejercido por el pastor de una iglesia con características de liderazgo espiritual, visionario, servidor, motivador y capacitador.<sup>8</sup> En efecto, como lo señala Jaimes (2016), el liderazgo pastoral puede ser ejercido aplicando algunas características de los enfoques del liderazgo en general, considerando que algunos estilos de liderazgo podrían resultar inadecuados para ser aplicados en el liderazgo pastoral de una iglesia.<sup>9</sup> Así, este estudio ha tomado con mayor importancia las dimensiones del liderazgo transformacional, presentadas por Quispe (2022), como dimensiones que facilitan la redefinición de la misión y visión de las personas, renovando y reestructurando sus sistemas para el logro de metas,<sup>10</sup> pues, según Torres, también se ha dicho que el liderazgo transformacional ayuda en la estimulación y elevación mutua entre líderes y seguidores, convirtiéndolos en agentes morales y líderes transformacionales, cuya base se sostiene de los fundamentos morales.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup>José Antonio Gil Messano. Relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca, (2018). 29, Consultado: octubre 2024. Repositorio Institucional UPEU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstreams/d292ec90-fb7c-4b38-93f1-dbf6d6226eb/download>.

<sup>9</sup> Rubén Jaimes Zubieta. Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016. Universidad Peruana Unión. p, 29 (2016): Consultado: febrero del 2024. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/507>.

<sup>10</sup> Helbert Quispe Ninahuaman. Liderazgo transformacional y compromiso misionero en dirigentes de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019. (2022), 16. Consultado: febrero 2024 <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5664>.

<sup>11</sup>Francoise Contreras Torres y David Barbosa Ramírez. Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 39, Artículo 39, (2013) 152-164. Consultado: septiembre del 2025 <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/433>.

El estudio presupone que el ejercicio del liderazgo transformacional, por parte de los pastores de la IASD, podría facilitar que los líderes de las iglesias locales, así como los miembros de iglesia en general, al ser capacitados en el conocimiento y uso de las dimensiones de dicho liderazgo, logren alcanzar su desarrollo personal como nuevos líderes y ulteriormente, alcanzar sus metas misioneras potenciando el crecimiento organizacional de la IASD.

#### Antecedentes de la investigación

Al respecto, véase en seguida, cómo el liderazgo transformacional, implementado a través de sus cuatro dimensiones, podría ser utilizado durante el ejercicio del pastorado entrenador, con el objetivo de influir en la formación y desarrollo de liderazgo local, así como en su compromiso de apoyar la obra pastoral para en el crecimiento integral de la Iglesia Adventista en Pucallpa.

Según el evangelio de Mateo, una parte esencial de la gran comisión es la enseñanza, la cual hace que las personas al recibirla, “guarden todas las cosas” que el Señor “ha mandado” (Mt 10:1,5 28:19, 20).<sup>12</sup> En esa línea, Otto indica que “el propósito de Cristo en la gran comisión no se consigue solo cuando se hace nuevos discípulos y se los bautiza. Los nuevos creyentes y conversos deben ser enseñados, hasta que los discípulos sean hechos conforme a la imagen del Señor. Es un proceso pre y post bautismal”.<sup>13</sup> De ese modo, es necesario valorar la comprensión de los principios bíblicos

---

<sup>12</sup> Casiodoro de Reyna y Cipriano de Valera. *La Biblia*. Sociedades Bíblicas en América Latina, (1960).

<sup>13</sup> Rubén Otto, “La evangelización: Un proceso pre y post bautismal”, en pensar la iglesia hoy, ed. Gerald A. Klingbeil (Buenos Aires: Universidad Adventista del Plata, 2002), 439.

por los nuevos discípulos, mediante la enseñanza y la capacitación personal, aun después de ser bautizado; esto, precisamente, tiene que ver con la labor del liderazgo pastoral capacitador.

Además, es preciso mencionar que el tenor predominante y las tendencias de los estudios sobre liderazgo pastoral en general, enfatizan los aspectos que hacen crecer numéricamente la iglesia, con un enfoque más centrado en los resultados numéricos que en el desarrollo personal, más en metas cuantitativas que en relaciones, más de autoritarismo que de compañerismo.<sup>14</sup> A su vez, Manzanillos explica que lo primero del pastorado es estar en comunión con Dios, y que el fruto de esa comunión es aprender de Dios y así enseñar<sup>15</sup>; sin embargo, este estudio enfatiza la formación, la capacitación para el crecimiento integral del liderazgo local, así como de su compromiso misionero.

En tal sentido, el trabajo del pastor que hace discípulos es mayormente capacitar a la iglesia para hacer dicha tarea<sup>16</sup>. Al respecto, Schwarz comenta que “la orientación hacia metas definidas” determina un aspecto indispensable en cualquier tipo de liderazgo, por lo que resulta interesante comprobar que este es el punto que diferencia a dirigentes de iglesias que crecen, y de aquellos que no crecen.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup>Christian Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable*, Terrassa, Editorial CLIE (1996), 22.

<sup>15</sup> Carlos Manzanillo Reyes, *Haciendo discípulos en grupos pequeños*, Cómo multiplicar grandemente el número de creyentes (2011), 229. Consultado: setiembre del 2025. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eunice.fustero.es/libros/todosPDF/HaciendoDiscipulosEnGruposPequenys\\_CarlosManzanillo.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://eunice.fustero.es/libros/todosPDF/HaciendoDiscipulosEnGruposPequenys_CarlosManzanillo.pdf)

<sup>16</sup>Ibid.

<sup>17</sup>Christian Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable* Terrassa: Editorial CLIE, (1996), 22.

Sin embargo, la verdadera diferencia en el liderazgo eclesiástico que Schwarz define brevemente, es la “capacitación”,<sup>18</sup> esto produce un liderazgo significativo para el desarrollo de la iglesia. Por tal motivo, en esta investigación se presupone que una posible solución a la problemática en un liderazgo capacitador, así se percibe en la siguiente declaración de Schwarz: “Es una buena noticia comprobar que pastores de iglesias que crecen no requieren ser ‘súper estrellas’”<sup>19</sup>, pues la mayoría de los pastores que alcanzaron la máxima calificación en nuestro estudio, apenas son conocidos a un público más amplio, sin embargo, ejercían un liderazgo capacitador.

Desde esta perspectiva, una opinión de gran valor al respecto es la de Alfonso Aguilar, teórico de la capacitación de origen mexicano, quien expresa: Debemos indicar que las dos grandes guerras sufridas en este siglo dieron lugar al desarrollo de técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se han ajustado a otros campos de la acción humana, especialmente de la industria. De ese modo, desde 1940, como escribe Aguilar, fue cuando se comenzó a entender que la labor del entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada, en la cual, la figura del instructor adquiere especial importancia,<sup>20</sup> así pues se destaca notoriamente el papel del liderazgo pastoral capacitador.

---

<sup>18</sup>Christian Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable* Terrassa: Editorial CLIE, (1996), 22.

<sup>19</sup>Ibíd.

<sup>20</sup> Alfonso Silíceo Aguilar Alfonso, “*Capacitación y Desarrollo de Personal*,” Editorial LIMUSA, S.A. DE C.V. Grupo Noriega Editores Balderas 95, MÉXICO, D.F., n.d., 17: Consultado: 29 setiembre, 2025 [limusa@noriega.com.mx](mailto:limusa@noriega.com.mx) (<https://www.academia.edu/36085079/CAPACITACIÓN>)

Esto indica la necesidad de líderes de iglesias locales que logren el crecimiento y el desarrollo a través de la capacitación y entrenamiento. Para tal propósito, como afirma la Asociación General de la IASD, la iglesia necesita contar con líderes de alto nivel de competencias en las diversas áreas de servicio, líderes que trabajen para el desarrollo y la educación continua de los miembros de iglesia, líderes antiguos que capaciten a los líderes nuevos continuamente, según sus características personales y diversidad de talentos para lograr su capacitación y su compromiso con el servicio misionero.<sup>21</sup>

En esa línea, en la Unión Peruana del Sur (UPS), al igual que en la Misión del Oriente Peruano (MOP), los dirigentes deben seguir trazando un programa de desarrollo y crecimiento de la iglesia, basado en dimensiones como la comunión, el relacionamiento y Misión (CRM) que se subdividen en seis desafíos: Estudio de la Biblia, Grupos Pequeños, Parejas Misioneras, Plantío de Iglesias, Bautismos y Donantes Fieles.<sup>22</sup> En ese marco, algunos investigadores de crecimiento de iglesia en el ámbito mundial de la IASD, tales como: Russell Burrill, Daniel Rode, Emilio Abdala, han escrito sobre el crecimiento

---

<sup>21</sup>Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, Congreso mundial: resumen perfil de liderazgo votado en San Luis: Consultado: 28 de enero, 2021. <http://news.adventist.org/es/todas-las-noticias/noticias/go/2005-07-07/congreso-mundial-resumen-perfil-de-liderazgo-votado-en-san-luis/>

<sup>22</sup>Jaime Vilcapoma. IGLESIA ADEVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA. Pastores se comprometen con las 6 metas de la Iglesia Adventista en el Perú. 2014, 1: Consultado: febrero 2024. <https://noticias.adventistas.org/es/pastores-se-comprometen-con-las-6-metas-de-la-iglesia-adventista-en-el-peru/> Consultado: febrero 2024

de las iglesias dando a entender que el crecimiento de la iglesia se relaciona significativamente con la actitud y labor capacitadora del liderazgo pastoral.<sup>23</sup>

De ese modo, la Unión Peruana del Sur (UPS) de la IASD, en su último informe (2022) al evaluar el desempeño del liderazgo pastoral en el quinquenio 2018-2022, en términos de crecimiento numérico de la iglesia, encontró que la cantidad de bautismos de lo nuevo creyentes en las iglesias adventistas de Pucallpa experimenta un estancamiento reiterado, esto según el informe de registros de la secretaria de la MOP.<sup>24</sup> Sin embargo, se desconoce las causas para tal estancamiento en el crecimiento numérico; pero precisamente , una de las causas podría estar en el bajo nivel de liderazgo transformacional, la poca presencia del liderazgo pastoral capacitador y el escaso compromiso misionero de los nuevos líderes locales de las iglesias adventistas de Pucallpa. Dicho estancamiento se puede percibir mejor en la tabla 1

Tabla 0. ACMS Bautismos (nuevos discípulos) período 2018 al 2022 MOP\*

Misión del Oriente Peruano					
Iglesias de Pucallpa /Años	2018	2019	2020	2021	2022
Total	845	900	626	866	916

\*Fuente: ACMS Sistema informático- secretaria, MOP, 2018-2022. (Consultado el 8 de mayo 2023).

Precisamente, tal desconocimiento hace necesario la realización del presente estudio para describir plenamente la problemática de la falta de liderazgo

<sup>23</sup>Jetro Fernández de Carvalho, “El perfil del pastor”, *Ministerio adventista*, marzo- abril, 2003, 9.

<sup>24</sup> Schwarz, C. A. *Las 8 características básicas de una iglesia saludable: guía práctica para un iglecrecimiento natural*. Editorial CLIE, 1996. 5

transformacional, liderazgo capacitador y compromiso misionero de los dirigentes locales de las iglesias adventistas de Pucallpa.

#### Perspectiva bíblica del estudio

Al revisar el registro bíblico sobre el liderazgo y el compromiso misionero, se puede ver que en el hay bastante información al respecto, por eso John Maxwell califica la Biblia como el libro más ilustre sobre liderazgo al señalar: “¿Quién nos podría enseñar más sobre el liderazgo, sino Dios mismo?”.<sup>25</sup>

Así, la Biblia revela a Jesús mismo como un líder transformador y capacitador, quien no solo transformó la vida de sus discípulos, sino que formó y capacitó a doce hombres comunes, en líderes transformados y transformadores para cumplir una misión especial,<sup>26</sup> mediante la interrelación formativa en un Grupo Pequeño (GP). Al respecto, Burrill agrega: “Jesús pasó estos pocos años derramando su vida en estas pocas personas: los doce, los setenta y las mujeres que lo seguían. Sin embargo, cambió el mundo para siempre... El grupo de los doce fue la principal organización de Jesús para cumplir con la gran comisión”.<sup>27</sup>

#### Estado actual del estudio

---

<sup>25</sup>John Maxwell, *La Biblia de liderazgo de Maxwell* (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2007), i.

<sup>26</sup>John Macarthur, *Doce hombres comunes y corrientes* (Nashville, TN: Editorial Caribe, 2004), 23.

<sup>27</sup>Russel Burrill, *La iglesia revolucionaria del siglo XXI* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 48, 49.

Siendo que el liderazgo es considerado una de las principales variables en el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones, se ha hecho estudios del liderazgo desde distintos enfoques, los cuales han incluido teorías sobre los estilos, rasgos, comportamiento o conducta, teorías de contingencia o situacionales, así como las teorías transaccional y transformacional<sup>28</sup>, y otros enfoques más actuales como el liderazgo de servicio y el liderazgo espiritual<sup>29</sup>, entre los más resaltantes.

Pero, por otro lado, también se ha estudiado el liderazgo pastoral específicamente, tales como el estudio de Burrill, quien afirma que el ministerio, refiriéndose al liderazgo pastoral. no es un derecho ni privilegio de pastores ni miembros de la iglesia, sino “que es el resultado natural de llegar a ser cristianos”, es decir, de los que aceptan el discipulado en Jesús, así todos los cristianos “nacen como misioneros” (ministros) y tienen que estar involucrados en el ministerio<sup>30</sup> bíblico de salvar a los seres humanos del pecado.

Por lo mismo, el presente estudio con la variable independiente Liderazgo Transformacional en sus cuatro dimensiones y su relación con las variables dependientes de Liderazgo Pastoral Capacitador, en sus propias dimensiones, así como del compromiso misionero de los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa, cobran mucha

---

<sup>28</sup>Francoise Contreras Torres y David Barbosa Ramírez. Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 39, Artículo 39, (2013) 152-164. Consultado: septiembre del 2025  
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/433>.

<sup>29</sup>Marcos Albarrán, Cira de Pelekais y Rene Aguirre. El liderazgo de servicio como instrumento fundamental de productividad en las organizaciones universitarias de gestión privada. *Telos: Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 16(2) (2014), 315-326. Consultado: septiembre del 2025.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5655415>

<sup>30</sup>Russel Burrill, *La iglesia revolucionaria del siglo XXI* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 48, 49

importancia y se hacen muy necesarias, para conocer el nivel de correlación de dichas variables en la vida diaria de los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa. De modo que este estudio se justifica y cobra importancia por el hecho de que podría servir para conocer más las premisas del liderazgo transformacional, así como fortalecer el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero, en una población y muestra específica, como son los líderes y miembros de las iglesias adventistas de Pucallpa, con la meta final de que cumplan su labor misionera con eficiencia.

Efectivamente, en dicho contexto de estudio, se desconoce aún el nivel de correlación que pudiese existir entre las variables de estudio en el año 2024; por ello, el presente estudio apunta a conocer objetivamente los niveles en que el liderazgo transformacional se correlaciona con los niveles de liderazgo pastoral capacitador, así como con los niveles de compromiso misionero de los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa, para facilitar la realización de la obra misionera, y posterior crecimiento integral de la IASD en Pucallpa,

Al investigar sobre el liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral capacitador y su posible nivel de influencia para el compromiso con el apoyo del liderazgo local de la iglesia a la labor pastoral oficial, se han encontrado algunas investigaciones como las de Schwarz, quien escribió que los siete signos vitales de una iglesia creciente son: El líder visionario, siervo y capacitador, un laicado movilizado usando sus dones, variedad de ministerios, celebración, congregación y células, una iglesia mayormente de una unidad homogénea, métodos efectivos de hacer discípulos y prioridades ordenadas en orden bíblico<sup>31</sup>. En su oportunidad Julio Rode, también realizó una investigación sobre: “Los 7

---

<sup>31</sup> Schwarz, Christian A, *El ABC Del Desarrollo Natural de La Iglesia* (Editorial CLIE, Terrassa (Barcelona), España, 1999), 9.

signos vitales de crecimiento en las iglesias adventistas hispanas del sur de California”,<sup>32</sup> dicho estudio sostiene que un liderazgo visionario, siervo y capacitador “es el primer signo vital descollante y desencadenador de todos los otros signos vitales para el crecimiento de la iglesia”.<sup>33</sup>

En este caso la función bíblica del pastor según Burrill es: “adiestrar y habilitar a los miembros para el ministerio”,<sup>34</sup> así se puede afirmar que el NT presenta al pastor como el entrenador, el capacitador para que los miembros desempeñen mejor su ministerio, de modo que la función primaria del pastor debiera ser el de entrenador de los miembros, para que sean los misioneros en la edificación de la iglesia; de este modo, Burrill profundiza este concepto con frases como, “al pastor se le paga para adiestrar a los miembros. Si no está haciendo eso; entonces, bíblicamente hablando, no está realizando su trabajo,” de igual modo dice, “el pastor debe utilizar más tiempo en enseñar y adiestrar que en predicar... a enseñar a los miembros a realizar su ministerio”<sup>35</sup>.

En la misma línea, Jaimes también escribe, que el hacer discípulos en la iglesia adventista implica “la enseñanza, formación, desarrollo y entrenamiento de cada nuevo

---

<sup>32</sup>Julio Rode, “Los 7 signos vitales de crecimiento de Wagner en las iglesias adventistas hispanas del sur de California” (Tesis doctoral, Fuller Theological Seminary, 1994), 232.

<sup>33</sup>Ibid.

<sup>34</sup>Russell Burrill, “Revolucion en la Iglesia,” MediaFire, 53–55, accessed May 28, 2024, [https://www.mediafire.com/file/58gf67li2jba7k5/Revolucion\\_en\\_la\\_Iglesia.pdf/file](https://www.mediafire.com/file/58gf67li2jba7k5/Revolucion_en_la_Iglesia.pdf/file).

<sup>35</sup>Ibid

discípulo hasta que pueda ejercer su propio ministerio”<sup>36</sup> para la posterior multiplicación ininterrumpida de nuevos discípulos.

De igual modo, Schwarz, escribiendo sobre el desarrollo natural de las iglesias, señala que el liderazgo capacitador es el primer factor del crecimiento de las iglesias, ya que los líderes no tratan de aumentar su propio poder, sino de desarrollar mayores niveles de responsabilidad de los miembros, para lo cual ellos los equipan, apoyan, motivan y aconsejan, porque consideran que Dios tiene un llamamiento único para cada individuo.<sup>37</sup>

Por su parte, Noé Castro (2019), en su estudio sobre el liderazgo y compromiso cristiano con la misión de predicar el evangelio, también afirma que “los líderes de la iglesia son llamados para servir mediante el logro de la instrucción, capacitación y un compromiso con la misión” de predicar el evangelio.<sup>38</sup>

Como se puede observar en los resultados, el estudio de tipo descriptivo correlacional, una de sus variables de estudio es el liderazgo capacitador, que es el de mayor significancia para el crecimiento de la iglesia. En ese contexto, el problema existente es que se desconoce la relación que pudiese existir entre el nivel de liderazgo pastoral capacitador y el incremento de miembros a través del bautismo en los años 2018 al 2022 en las iglesias adventistas del séptimo de Pucallpa, Perú, al 2024.

### **Formulación del problema**

---

<sup>36</sup>Rubén Jaimes Zubieta, *Guerreros del Gran conflicto*. Universidad Peruana Unión: Fondo Editorial de la Universidad Peruana Unión, 2019, 190.

<sup>37</sup>Schwarz, Christian A, *El ABC Del Desarrollo Natural de La Iglesia* (Editorial CLIE, 1999), 12.

<sup>38</sup>Castro Pizarro, Isaías Noé, “Relación Entre El Liderazgo de Los Dirigentes de Iglesia y El Compromiso Misionero de La Feligresía Adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018” Universidad Peruana Unión, (2019), 43.

### Problema general

En tal sentido, el problema general de la presente investigación se formula mediante la siguiente pregunta: ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional, con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, 2023?

### Problemas específicos

¿Qué nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el liderazgo pastoral capacitador de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023?

¿Qué nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional con el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023?

¿Qué nivel de relación que existe entre el liderazgo pastoral capacitador, con el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023?

¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional, con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023?

## **Objetivos de la investigación**

### Objetivo general

Establecer el nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional, con el

liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023.

#### Objetivos específicos

Mostrar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023.

Presentar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional con el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023.

Determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023.

Mostrar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, año 2023.

#### **Hipótesis de la investigación**

##### Hipótesis general

H1: Existe relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

H0: No existe relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

### Hipótesis específicas

H1: Existe relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador en los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

H0: No existe relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador en los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

H1: Existe relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el compromiso de los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

H0: No existe relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el compromiso en los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

H1: Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso de los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

H0: No existe relación positiva y significativa del liderazgo pastoral capacitador y el compromiso de los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

H1: Existe relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero en los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

H0: No existe relación positiva y significativa del liderazgo transformacional con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero en los líderes locales en la IASD de Pucallpa, Perú, en el año 2023.

### Justificación

Este estudio se justifica, porque es crucial conocer el modo en que las dimensiones

del liderazgo transformacional y del liderazgo pastoral capacitador se correlacionan con el compromiso misionero de los dirigentes de las iglesias adventistas locales de Pucallpa, fenómeno que afecta directamente al crecimiento de la IASD en dicha localidad. De modo que conocer los niveles de dichas correlaciones de las variables de este estudio, se justifican en el hecho de que en base a sus resultados, se podrán tomar decisiones adecuadas para la capacitación y el mayor compromiso de los dirigentes locales de dicha iglesia, quienes son finalmente los que con su participación misionera determinan el crecimiento de las iglesias.

#### Delimitaciones

Las delimitaciones del presente estudio se dan en el hecho de que se han realizado en un tiempo limitado, por su carácter de transversalidad, lo que no permite conocer la correlación de las variables de estudio en los años anteriores ni posteriores al estudio. De igual modo, el estudio estuvo circunscrito al ámbito de la ciudad de Pucallpa, lo que no permite replicar sus resultados en otros tiempos ni ámbitos de estudio.

#### Limitaciones

El presente estudio se vio limitado por el poco tiempo disponible para dedicarlo enteramente a la investigación del fenómeno, ya que fue hecho al mismo tiempo en que el autor realizaba su servicio pastoral. De la misma manera no todos los dirigentes de iglesia, estaban dispuestos a colaborar con el estudio, por motivos como su falta de tiempo para responder las encuestas.

#### Presuposiciones

El estudio presupone la importancia de las dimensiones del liderazgo transformacional, así como del liderazgo pastoral capacitador para lograr mayores niveles de compromiso misionero, sobre todo entre los dirigentes locales de la IASD de Pucallpa,

de manera que es preciso conocer el estado actual de estudio de estas variables, así como su comportamiento en el ejercicio del liderazgo de los dirigentes locales de dicha iglesia.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Liderazgo Transformacional**

Según Denmark (2023), el liderazgo fue estudiado por James McGregor Burns desde 1978, por eso es considerado el fundador de la teoría moderna del liderazgo. Posteriormente, al estudiar el liderazgo transformacional, definió al líder transformador como aquel que “encuentra razones potenciales en los seguidores, atiende necesidades urgentes e importantes y compromete a la persona a ser un fiel seguidor.”<sup>39</sup>

En esa línea, el estilo de liderazgo transformacional ha sido estudiado en sus cuatro dimensiones principales: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual e influencia idealizada, para luego ser implementado por diferentes organizaciones, incluyendo las iglesias, con el objetivo de capacitar y entrenar sus recursos humanos, especialmente, en el entorno de sus cuadros directivos, con el fin de alcanzar el desarrollo, desempeño y liderazgo eficiente de sus recursos humanos.

Mientras tanto, Bass define que el líder transformacional es una persona con cualidades de constancia y valentía, decidido a obtener resultados eficientes en su desempeño, de modo que su liderazgo tenga efectos positivos para una organización<sup>40</sup>. De

---

<sup>39</sup> Bicki Denmark, *Transformational leadership- A matter of perspective*, <https://www.advanc-ed.org/source/transformational-leadership-matter-perspective> (Consultado: septiembre, 2023).

<sup>40</sup> Bernard M. Bass, *Transformational leadership* (EE. UU: Lawrence Earlbaum, 2006), 5. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformational-leadership-bernard-bass-ronald-riggio> Consultado: octubre 20224

igual forma, White (2023) menciona algunas características del líder transformacional, que entre otros: se enfoca en el desarrollo de los liderados mediante la motivación, procurando ser una persona modelo y confiable a seguir, una persona moral y ética en su manera de vivir, una persona con capacidad de desarrollar su aspecto mental.<sup>41</sup> En este aspecto, Murillo (2006) hace mención a la necesidad de proveer al personal de capacitaciones personalizadas y una guía práctica, con el fin de obtener resultados óptimos en su formación integral, para una benéfica labor misionera, mediante la creatividad y la resolución de problemas.<sup>42</sup>

Así, es notorio que el liderazgo transformacional es muy usado por las organizaciones actuales, pudiendo ser aplicado en la formación y desarrollo del liderazgo eclesiástico también, generando resultados óptimos, debido en gran manera a la funcionalidad de las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; las cuales, en seguida, es preciso describirlas someramente en la presente investigación, para su correlación correspondiente con el liderazgo pastoral entrenador, así como también describir y correlacionar con el nivel de compromiso misionero de los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa.

### **Dimensiones del liderazgo transformacional**

---

<sup>41</sup> Sarah K. White, *What is transformational leadership? A model for motivating innovation*, <https://www.cio.com/article/3257184/what-is-transformational-leadership-a-model-for-motivating-innovation.html> (consultado el 19 de septiembre del 2023).

<sup>42</sup>F. Javier Murillo Torrecilla, “Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido”, *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 4, no. 4 (2006). <http://www.redalyc.org/html/551/55140403/> (consultado el 11 de septiembre del 2023).

## Influencia idealizada

Así mismo, Murillo (2006) al escribir sobre la dimensión de la *influencia idealizada*, del liderazgo transformacional sostiene que el líder con dicha característica de liderazgo es visionario y establece metas que se pueden lograr en conjunto.<sup>43</sup> De igual modo, Barling y Simola (2025) menciona que la influencia idealizada del liderazgo transformacional define al líder como una persona íntegra y modelo a seguir”.<sup>44</sup> Así, según Smit (2015), un líder que manifieste acciones de influencia idealizada, tendrá mayor capacidad de influenciar en sus liderados, por medio de la capacitación y el entrenamiento en el desarrollo de su liderazgo<sup>45</sup>, con la mira de que alcancen las metas de crecimiento organizacional bajo dos objetivos: 1. una mayor cantidad de líderes entrenados y 2. dicho líder empoderará a sus liderados para realizar un trabajo en equipo, bajo una visión compartida, con la meta común de alcanzar los objetivos de crecimiento numérico en bautismos que se hayan propuesto.

Por consiguiente, en el presente estudio se trata de medir el nivel de correlación entre la dimensión de *la influencia idealizada* del liderazgo transformacional con las del liderazgo pastoral entrenador, y posteriormente con el compromiso de los líderes de las

---

<sup>43</sup> F. Javier Murillo Torrecilla, “Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido”, Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 4, no. 4 (2006). <http://www.redalyc.org/html/551/55140403/> (consultado el 11 de septiembre del 2023).

<sup>44</sup> Julian Barling, Sheldene Simola. Transformational Leadership and Leaders’ Mode of Care Reasoning, ResearchGate, ahead of print, August 10, 2025, 9, <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1080-x>.

<sup>45</sup> Aisha Smith Taylor, *Transformational Leadership, Diversity, and Creativity at Work: A Moderated Mediation Model* (Spring: Portland State University, 2015), 14. [https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3345&context=open\\_access\\_etds](https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3345&context=open_access_etds) (consultado el 14 de septiembre del 2023).

iglesias locales para apoyar la labor pastoral en la IASD. De esta manera, se trata de conocer cómo el liderazgo pastoral entrenador, al ejercer una influencia idealizada a través de la confianza, su propio ejemplo y su compromiso con la capacitación, pueden ayudar a elevar los niveles de desarrollo del liderazgo local e influir en su compromiso de apoyo a la labor pastoral, resultando en el crecimiento integral de la iglesia.

### Motivación inspiracional

Por otro lado, el líder transformacional es una fuente de *motivación inspiracional* para sus liderados, ya que los inspira a idear y realizar sus mejores esfuerzos al liderar, les capacita, les provee oportunidades y motivación para liderar en bien de la renovación y mejora de la organización en general. Así mismo, Vallejo (2023)<sup>46</sup> menciona que el líder contagia la visión de la organización con una motivación efectiva y logra alcanzar el objetivo propuesto. De igual manera, Bermúdez<sup>47</sup> amplía la definición y añade que el líder que provee motivación inspiracional promueve el trabajo en equipo para lograr un solo objetivo, velar por los medios necesarios y pensar en los resultados futuros.

Precisamente, se puede percibir que las características del liderazgo transformacional en su dimensión de *motivación inspiracional* están latentes en el liderazgo pastoral capacitador; ya que, según Burril, la verdadera función bíblica del

---

<sup>46</sup> Manuel Carlos Vallejo Martos, “*Liderazgo transformacional y sus efectos en las empresas familiares: un análisis diferencial y evolutivo*”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* 18, no. 1 (2009). <http://mundialnet.com/Documentos/6Liderazgo.pdf> (consultado el 11 de septiembre del 2023).

<sup>47</sup> German Enrique Bermúdez Olaya, “*Coaching: una herramienta para el liderazgo transformacional*” (Monografía, programa de administración de empresas, Bogotá, 2017).

pastor consiste en ser y actuar como pastores maestros en la capacitación de los líderes locales y los miembros de la iglesia en general, para que estos tengan un mayor nivel de compromiso en apoyar la obra pastoral que busca el crecimiento integral de la iglesia. En consecuencia, el pastor líder transformacional, con motivación inspiracional, es un visionario que busca comprometer a sus liderados de las iglesias locales con su propio desarrollo y compromiso, para así ser apoyado en su labor pastoral, logrando los objetivos de hacer crecer la iglesia plenamente.

### Estimulación intelectual

Así mismo, el liderazgo transformacional posee una dimensión conocida como *estimulación intelectual*, que ayuda efectivamente a estimular la creatividad y la búsqueda de soluciones mediante la capacitación y entrenamiento de sus liderados, que para el caso de este estudio son los líderes de las iglesias locales, evitando que estos caigan en la ignorancia e inactividad. Así, en palabras de Lupano, esto implica “inspirar a sus seguidores para plantear ideas innovadoras y creativas en respuesta a preguntas, para abordar problemas antiguos desde una perspectiva renovada”.<sup>48</sup> Además, Villalón enfatiza la acogida de nuevas ideas y la ausencia de temor a la innovación;<sup>49</sup> mientras que Cruz destaca la capacidad del líder para resolver problemas y orientar a sus seguidores hacia soluciones creativas.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> María Laura Lupano Perugini y Alejandro Castro Solano, *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Universidad de Buenos Aires: Argentina, 2006, 113.

<sup>49</sup> Ximena georgette Villalón Camus, “*El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*”. Tesis de maestría, Universidad de Chile, 2014, 23. Consultado: octubre del 2024. Crome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://biblioteca.esucomex.cl

<sup>50</sup> Valeria Cruz Ortiz, “*Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros*”, Universidad & empresa 15, no. 25 (2013)

En consecuencia, el pastor líder que asume su función bíblica principal al capacitar a los líderes locales de la iglesia, logrará estimular intelectualmente a sus liderados, los ayudará a cultivar la generación de ideas creativas para abordar problemas de manera eficiente. Esto tiene un impacto significativo en el desarrollo personal de sus liderados haciéndolos más eficaces y creativos en sus esfuerzos de liderazgo local y en su nivel de compromiso con apoyar la labor del pastor, lo cual redundará en el crecimiento integral de la iglesia.

#### Consideración individualizada

De igual modo, el liderazgo transformacional se ve potenciado por una dimensión consistente en la *consideración individualizada* de cada uno de sus liderados, es decir, mediante la consideración individualizada, el líder transformacional muestra un genuino interés por atender las necesidades personales de sus liderados, brindándoles el apoyo necesario, ya que según Barling<sup>51</sup>, esto enfatiza la importancia de que el líder esté atento a las necesidades individuales de sus liderados, proporcionando atención personalizada. según Wojtara<sup>52</sup> el líder transformacional con característica de consideración individualizada, observa de cerca las preocupaciones, necesidades y habilidades

---

[https://www.researchgate.net/publication/266316334\\_Liderazgo\\_transformacional](https://www.researchgate.net/publication/266316334_Liderazgo_transformacional)  
Consultado el 14 de septiembre del 2023).

<sup>51</sup> Julian Barling, E. Kevin Kelloway y Catherine Loughlin, “*Development and test of a model linking safety-specific transformational Leadership and occupational safety*”, *Journal of Applied Psychology* 87, no. 3, 2002.9  
<https://pdfs.semanticscholar.org/34ee/379caba20cbea14c5fce5be23edb99ee2f49.pdf>  
(Consultado el 14 de setiembre del 2023).

<sup>52</sup> Shery Wojtara Perry, “*The impact of transformational leadership style on the success of global virtual teams*”. Walden University, Washigton, 2016), 54,  
<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3283&context=di>  
Consultado: noviembre del 2024

personales de sus liderados, proporcionándoles igualdad de capacitación, de desafíos y oportunidades para trabajar en equipo.

Precisamente, el pastor capacitador, con característica de consideración individualizada, se preocupa por invertir tiempo y recursos para capacitar a los líderes locales de las iglesias personalizadamente; además de confiarles y delegarles tareas que estimulen su compromiso para apoyar su labor pastoral, todo esto en aras del crecimiento integral de la iglesia.

Por lo tanto, es importante que el pastor líder estudie y aprenda a usar, durante las acciones prácticas de su pastorado, cada una de las características de las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional, con el objetivo de capacitar a sus liderados mediante una inspiración idealizada, una motivación inspiracional, una clara estimulación intelectual y una consideración individualizada, a fin de su función bíblica como pastor sea eficaz en orientar, guiar y entrenar a los líderes locales para su desarrollo personal, y así lograr su mayor compromiso en apoyo a la labor de su pastor, que redundará en el crecimiento pleno de la iglesia.

### **Liderazgo transformacional en la Biblia**

En esta sección, se hace una somera crítica textual del texto bíblico, identificando sus variantes bajo criterios internos y externos, brindando una propuesta de comprensión del texto, para luego hacer una reflexión teológica sobre la función bíblica del pastor según efesios 4:11, y 12.

Exegesis de Efesios 4:11,12.

Versículo 11: griego.

a. Kai. auvto.j e;dwken63tou.j me.n avposto, louj

- b. tou.j de. profh, taj
- c. tou.j de. euvaggelista, j
- d. tou.j de. poime, naj e. kai. didaska, louj

Según Acevedo (2017), existe una variante en el texto de efesios 4:11, la cual se encuentra en la palabra “dio” (“didomi”). Este término, por estar escrito en aoristo indicativo, tercera persona singular, en voz activa, indica una acción puntual en el pasado, por lo que sería traducido como “él dio”. Por su parte, este mismo verbo conjugado en perfecto indicativo activo, debe traducirse como “él ha dado”, lo cual infiere que la acción de Jesús (otorgar estos dones) permanece en el tiempo.<sup>53</sup>

Siendo así, el versículo 11 se lee: Él mismo «dio» a unos el ser apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelizadores; a otros, pastores y maestros.

Versículo 12: griego.

- a. pro.j to.n katartismo.n tw/n a'gi,wn eivj e;rgon diakoni,aj
- b. eivj oivkodomh.ntou/ sw, matojtou/ Cristou.

Según Acevedo (2017), este versículo no presenta variantes que afecten el texto bíblico de modo considerable, por ende, el texto bíblico se lee:

- a. para el recto ordenamiento de los santos en orden a las funciones del ministerio,
- b. para edificación del Cuerpo de Cristo.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup>Víctor René Acevedo Manchola. Crítica textual en el texto de efesios 4,11-16 y una reflexión teológica. Bogotá Colombia, 2018. 15-23. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/1278de18-ae1d-4174-a58e-f5f18ecdf336/content (ACEVEDO - core.ac.uk) Consultado: setiembre del 2023.

<sup>54</sup> Ibíd.

Ahora bien, ¿cuál es la reflexión teológica sobre la función bíblica del pastor, según efesios 4:11, 12 que se acaba de analizar? La comprensión adecuada del texto es que el don de pastor y maestro, que Jesús ha dado, es perdurable en el tiempo, un don que permanece vigente involucrando claramente a los pastores, maestros y a los santos o miembros de la iglesia, para que en un perfecto ordenamiento u organización cumplan la tarea de pastorear la grey del Señor, con la meta de edificar a la iglesia, es decir, lograr su crecimiento integral.

En tal sentido, la función bíblica del pastor es claramente el de “perfeccionar”, cuyas acciones serían capacitar, entrenar, motivar, inspirar y comprometer, sobre todo, a los líderes de las iglesias locales, pero también a cada miembro de iglesia que cumplan su ministerio de pastorado universal, de todos los discípulos junto al liderazgo pastoral entrenador o capacitador en la iglesia. De ese modo, véase como Jesús mismo ejemplificó este modelo de liderazgo capacitador durante su ministerio.

#### Liderazgo transformacional de Jesús

Jesús, considerado el más grande líder de la historia y personaje central de la Biblia,<sup>55</sup> encarnó las cuatro características esenciales de un líder transformacional; pues, según Timothy Brubaker, estas características de estimulación intelectual, influencia idealizada, motivación inspiracional y consideración individualizada de un líder transformacional, se manifestaron claramente a lo largo de su ministerio terrenal, así,

---

<sup>55</sup> Lucas Leys, *El mejor líder de la historia* (Estados Unidos: Editorial Vida, 2012), 20-24.

Jesús fue el líder transformacional por excelencia, Él poseía todas aquellas capacidades que le permitieron establecer un fuerte vínculo con sus seguidores.<sup>56</sup>

En cuanto a la influencia idealizada, Jesús era un modelo de integridad que inspiraba a otros a seguirlo. Colan, destaca que Jesús lideraba con el ejemplo y su vida era un modelo para seguir; incluso en su muerte, demostró obediencia a Dios Padre, un ejemplo que todos deberían seguir.<sup>57</sup>

En cuanto a la motivación inspiracional, Jesús era un maestro excepcional, cuyas enseñanzas eran profundamente protectoras para sus seguidores. De ese modo, según Pragan<sup>58</sup>, sus parábolas y enseñanzas motivaban a las personas a superar los desafíos de la vida, a servir a Dios y a los demás.

En cuanto a la estimulación intelectual, Jesús estaba muy comprometido en el desarrollo intelectual de sus discípulos y en el fortalecimiento de sus capacidades. Blanchard<sup>59</sup> sostiene que Jesús alentó a sus discípulos para adoptar una actitud de servicio y los motivó a cumplir la misión que les había encomendado. Tal como se registra en Mateo 28:19-20, Jesús les capacitó para utilizar sus talentos y dones, lo cual les permitió crecer en su liderazgo.

---

<sup>56</sup> Timothy Brubaker, *Spirit-led Followers: Rethinking Transformational Leadership Theory*, Consultado, 1 de abril de 2013, <https://missionexus.org/spirit-led-followers-rethinking-transformational-leadership-theory/>

<sup>57</sup> Lee Colan, *4 powerful leadership lessons from Jesus*, <https://www.inc.com/lee-colan/4-powerful-leadership-lessons-from-jesus.html> (Consultado, el 23 de septiembre del 2023).

<sup>58</sup> Samuel Pagán, *Jesús de Nazaret: vida, enseñanza y significado* (Barcelona: CLIE, 2010), 171-172.

<sup>59</sup> Ken Blanchard y Phil Hodges, *Líder como Jesús: lecciones del mejor modelo a seguir del liderazgo de todos los tiempos* (EE. UU: Sociedades bíblicas unidas, 1960), 43.

Con respecto a la consideración individualizada, Colan también menciona que Jesús se comportaba como un siervo ante sus seguidores, a pesar de ser Dios.<sup>60</sup> De ese modo, según Ed Stetzer y Thom S. Rainer, Jesús actuaba con servicio y compasión, demostrando preocupación, tanto por las necesidades físicas como espirituales de las personas.<sup>61</sup>

### **Liderazgo pastoral capacitador**

El pastor es la imagen de un líder que ama, que sirve, que apacienta y cuida sus ovejas, con el fin de redimirlas cuando llegue la noche o se acerque el peligro mediante las fieras. Esta es la esencia que distingue a un pastor de otros líderes.<sup>62</sup> En este contexto, Dios envía un mensaje a los pastores de Israel a través del profeta Ezequiel, desaprobando la actitud y labor de algunos pastores.

#### Función pastoral bíblica

Vino a mí palabra de Jehová, diciendo: Hijo de hombre, profetiza contra los pastores de Israel; profetiza, y di a los pastores: Así ha dicho Jehová el Señor: ¡Ay de los pastores de Israel, que se apacientan a sí mismos! ¿No apacientan los pastores a los rebaños? Coméis la grosura, y os vestís de la lana; la engordada degolláis, mas no apacentáis a las ovejas. No fortalecisteis las débiles, ni curasteis la enferma; no vendasteis la perniquebrada, no volvisteis al redil la descarriada, ni buscasteis a la perdida, sino que

---

<sup>60</sup> Lee Colan, *4 powerful leadership lessons from Jesus*, <https://www.inc.com/lee-colan/4-powerful-leadership-lessons-from-jesus.html> (consultado el 23 de septiembre del 2023).

<sup>61</sup> Ed Stetzer and Thom S. Rainer, *Ten Traits of Jesus as Transformational Leader*, On September 2, 2015, <https://www.churchleadership.com/leading-ideas/ten-traits-of-jesus-as-transformational-leader/> (consultado el 9 de octubre del 2023).

<sup>62</sup> *Ibíd.*

os habéis enseñoreado de ellas con dureza y con violencia. Y andan errantes por falta de pastor, y son presa de todas las fieras del campo, y se han dispersado (Ez 34:1-5).

Por todo ello, el pastor es el principal, único guardián y protector del rebaño contra los peligros y enemigos, ya que las ovejas generalmente son seres indefensos que no pueden hacerse cargo de su supervivencia individual en la intemperie. Por esto, el pastor debe realizar una constante observación y cuidado de las ovejas. En ese sentido, Jesús se presenta como el buen Pastor, quien da su vida por sus ovejas, afirmando: “También tengo otras ovejas que no son de este redil; aquellas también debo traer, y oirán mi voz; y habrá un rebaño, y un pastor” (Jn 10:16).

El liderazgo transformacional es el liderazgo que más se refleja en la labor de un pastor como líder transformacional capacitador, así el pastor como líder capacitador, cuida y capacita a las ovejas que son los animales más indefensos, las cuales dependen completamente de su protector humano (Mateo 16:18). De ese modo, Jesús comisionó a sus discípulos para “hacer discípulos”, expresó en tres verbos participios: “ir”, “bautizar” y “enseñar” (Mateo 28:16-20).

El apóstol Pablo también explicó más tarde, que Cristo “mismo constituyó... pastores y maestros, a fin de capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio, para edificar el cuerpo de Cristo...” (Efesios 4:11-13, NVI)<sup>63</sup> Así mismo, el apóstol Pablo, en 2 Timoteo 2:2 (NVI), resumiendo la labor de capacitación señala: “Lo que me has oído decir en presencia de muchos testigos, encomiéndalo a creyentes dignos de confianza, que a su vez estén capacitados para enseñar a otros”. Para la perpetuidad de la enseñanza y

---

<sup>63</sup> Biblia, S. (1999). Nueva Versión Internacional. *Miami: Sociedad Bíblica Internacional, Editorial Vida*, 26-27.

predicación del Evangelio era vital que Timoteo enseñara no solo a los aprendices sino también a los que enseñarían a otros (suponiendo que estos a su vez enseñarían a otros maestros).

En Efesios 4:11–13 (NVI), Pablo proporcionó los motivos para el nombramiento de pastores y maestros, declarando: “Él mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelistas; y a otros, pastores y maestros, a fin de capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio, para edificar el cuerpo de Cristo. De este modo, todos llegaremos a la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, a una humanidad perfecta que se conforme a la plena estatura de Cristo”.<sup>64</sup> Para equipar a otros para la obra del ministerio, los pastores debieran primero equiparse ellos mismos. Considerando que la meta es que los creyentes sean maduros en Cristo, los pastores son llamados a cumplir la indicación hecha por Pablo, sobre el alcance de la capacitación requerida para el avance de la iglesia.

Así pues , en ninguna parte de las Escrituras se menciona que el llamado al ministerio o la dotación de algún don espiritual exime al pastor de la necesidad de educarse y capacitarse para el ministerio. De hecho, es todo lo contrario. La administración adecuada de los dones espirituales requiere que los pastores aprendan todo lo que puedan. Incluso los apóstoles pasaron más de tres años aprendiendo bajo la cuidadosa instrucción de Jesús.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Biblia, S. (1999). Nueva Versión Internacional. *Miami: Sociedad Bíblica Internacional, Editorial Vida*, 26-27.

<sup>65</sup> Rogers, M. A. & Approved, A. W. (2018). *Developing Future Pastors in the Local Church and Seminary*. Rainer Publishing, 2018. Paperback. New. 282 pages.

Por tanto, todos los pastores distritales deberían ver a su iglesia como el epicentro de la capacitación integral que necesitan para formarse como hombres que Dios puede usar para dirigir su iglesia”.<sup>66</sup> De modo que, “los pastores futuros no deberían tener que escoger, para su capacitación, entre la iglesia local o el seminario; más bien, deberían ver los aspectos y contribuciones vitales que ambos ofrecen para su formación”.<sup>67</sup>

Por esta razón , Allen también aborda el tema de la educación de los pastores, proclamando a la Maestría en Divinidades (MDiv) como el “estándar dorado para la preparación del ministerio”,<sup>68</sup> afirmando la importancia de la capacitación formal del seminario y el no formal durante las actividades de la iglesia, ya que después de todo, “El llamado al ministerio es un llamado a prepararse, y la preparación para el ministerio es tan antigua como la iglesia misma”.<sup>69</sup>

En esa línea de razonamiento, para Allen, la manera como Pablo capacitó a Timoteo sería un ejemplo de “educación no formal para el ministerio”, y la “educación formal para el ministerio” sería la que se imparte en algún seminario conservador,<sup>70</sup> donde se alcance el grado académico de Maestría en Divinidades (MDiv) por ejemplo.

---

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup>Rogers, M. A., & Approved

<sup>68</sup>Allen, JK (2016). *Discerniendo su llamado al ministerio: cómo saberlo con certeza y qué hacer al respecto*. Editores Moody.

<sup>69</sup>Ibid.

<sup>70</sup>Briam Croft y Albert Mohler, *Prepararlos Para Pastorear: Prueba, Entrena, Afirma y Envía a La Próxima Generación de Pastores*, Pastoreo Práctico (Publicaciones Faro de Gracia, 2021), 17, <https://books.google.com.pe/books?id=2i9JEAAAQBAJ>. Consultado: septiembre del 2025.

Así, según Allen: “Un aficionado (ministerial) es aquel que carece de conocimiento básico, el conjunto de habilidades y la experiencia para una tarea en particular, en este caso, el ministerio cristiano”<sup>71</sup> o pastoral. De modo que, si alguien ha sido capacitado personalmente como cuando Jesús capacitó a sus discípulos durante su vida diaria, o como el apóstol Pablo capacitó a Timoteo durante su labor misionera diaria, es decir, una capacitación en misión, se tendrá discípulos misioneros no “aficionado”; sino capacitados formalmente, es decir capacitados académicamente en instituciones teológico misioneras de reputación, pero bien complementados por la capacitación informal durante la vida misionera diaria en la iglesia y el campo misionero.

Por otro lado, Brian Croft, quien está de acuerdo con Mohler, afirma que las iglesias locales tienen la responsabilidad de llamar y brindar la capacitación necesaria para los pastores. “Los seminarios y universidades bíblicas son un recurso maravilloso para entrenar a los llamados por Dios... Sin embargo, los seminarios no pueden reemplazar el papel único de la iglesia local. [A ellos] se les ha asignado esta responsabilidad por error y, cuando asumen este papel, se distraen de su propósito principal”.<sup>72</sup> Así, es preciso notar que la capacitación formal como la capacitación no formal pueden complementarse para el “perfeccionamiento”, para el entrenamiento y la capacitación de todos los discípulos, a fin de que cumplan su ministerio pastoral universal.

---

<sup>71</sup> Jason Allen. *Discerniendo su llamado al ministerio: cómo saberlo con certeza y qué hacer al respecto*. (2016). Editores Moody. <https://usmb.org/es/portfolio/discerning-your-call-to-ministry-how-to-know-for-sure-and-what-to-do-about-it/> Consultado: septiembre del 2025

<sup>72</sup>Ibid.

En esa línea de ideas sobre la necesidad de capacitar a los pastores como Jesús lo hizo con sus discípulos, Jimmy Flores señala que, “los receptores de la enseñanza de los ministros fieles”, se da en “cuatro etapas” o grupos de personas: Pablo, Timoteo, los hombres fieles y los otros, mostrando así una visión de discipulado cristiano, que consiste en la reproducción de maestros y líderes en general.<sup>73</sup>

Ahora bien, en el marco de lo estudiado sobre el liderazgo transformacional, aquí se estudia el liderazgo eclesiástico pastoral capacitador que puede ser ejercido implementando algunas características de los enfoques teóricos actuales, sobre todo adaptando las dimensiones del liderazgo transformacional<sup>74</sup>, para el liderazgo pastoral capacitador, ya que se pueden adaptar con facilidad a la tarea de capacitación de nuevos líderes de las iglesias locales, mejorando así su nivel de aprendizaje y compromiso en apoyo al liderazgo del pastor distrital, en las distintas áreas de servicio de la IASD local. Con tal propósito, en este estudio se trata de conocer el nivel de correlación de la variable independiente, liderazgo transformacional, con las variables liderazgo pastoral capacitador y de compromiso misionero de apoyo al liderazgo pastoral, para el cumplimiento integral de la misión salvadora de la iglesia.

De ese modo, de la variedad de teorías y enfoques existentes sobre el liderazgo en general, el presente estudio se circunscribe a estudiar el estilo de liderazgo transformacional en sus cuatro dimensiones, para luego estudiar su nivel de correlación

---

<sup>73</sup>Jimmy Flores, Flores. “Encargar” y “Enseñar” como factores de discipulado en 2 Timoteo 2: 1-2. Tesis, Universidad Peruana Unión. p 15-16. 2025. E-mail: [jimmyflores@upeu.edu.pe](mailto:jimmyflores@upeu.edu.pe) Consultado: setiembre del 2025.

<sup>74</sup>Christian Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable* (Terra: Editorial CLIE, 1996), 22.

con el liderazgo pastoral capacitador de los pastores adventistas en Pucallpa, en percepción de los dirigentes de las iglesias locales, es decir, en su función de agente capacitador para el desarrollo personal de los líderes locales, así como de potenciar su nivel de compromiso misionero en apoyo del liderazgo pastoral y la misión de las iglesias adventistas en Pucallpa.

#### Función pastoral capacitadora

Así, se puede percibir que el liderazgo pastoral capacitador se ha constituido en parte fundamental de los planes y acciones en las agendas de las organizaciones eclesiásticas interesadas en el desarrollo de sus recursos humanos, grupos pequeños y equipos misioneros con miras a su crecimiento integral, pues es notorio que en tal contexto se están publicando cada vez más múltiples investigaciones, artículos y libros relacionados con estos temas.<sup>75</sup> Bajo esta idea, Larry Lewis relaciona la importancia del liderazgo con el crecimiento de la iglesia al señalar: "...todo se levanta o se cae según el liderazgo del pastor".<sup>76</sup> En esa línea, en seguida se resume una descripción hecha por Jorge Sánchez, quien relata la historia de una iglesia de cierto territorio que, después de cincuenta años de historia brillante, comenzó a declinar paulatinamente en su crecimiento. Poco a poco los miembros de la congregación se fueron retirando, e incluso siete pastores de sus congregaciones renunciaron en solo tres años; en esa situación, dicha iglesia parecía estar más allá de toda esperanza de recuperación sobre su crecimiento, porque carecía de metas y objetivos hasta que llegó un nuevo pastor, quien después de dos

---

<sup>75</sup> Schwarz, C. A. (1996). *Las 8 características básicas de una iglesia saludable: guía práctica para un iglecrecimiento natural*. Editorial CLIE

<sup>76</sup>Larry Lewis, *Organizar para evangelizar* (El Paso, TX: Casa Publicadora Bautista, 1992), 14.

años de liderazgo pastoral, cambió la situación sobre la falta de crecimiento de la iglesia. Este multiplicó el número de sus miembros, hasta crecer al triple de lo que había tenido la iglesia en sus mejores épocas<sup>77</sup>. Por lo cual, Sánchez se preguntaba: ¿por qué ocurrió tan importante y significativo crecimiento? ¿Qué determinó la diferencia tan notable de crecimiento numérico de la iglesia? La respuesta que da dicho autor es: “Todo comienza y termina con la calidad de liderazgo”.<sup>78</sup> Aunque este episodio habla de crecimiento numérico de una iglesia local, se puede notar que el cambio sustancial ocurrió por la intervención del liderazgo pastoral del nuevo pastor, posiblemente porque pastoreaba mediante características tanto transformacionales como capacitadoras.

Por consiguiente, la Iglesia IASD, desde sus inicios, ha reconocido la importancia del liderazgo pastoral para el crecimiento de la iglesia; Elena de White, pionera de la iglesia adventista, escribiendo sobre el Ministerio pastoral y el liderazgo, destaca por ejemplo la característica del liderazgo pastoral transformador o capacitador exhortando a la iglesia y a los líderes a actuar con humildad y no con espíritu áspero y despótico:

Hermanos, tratad a los hombres como hombres, no como sirvientes a los cuales podéis dar órdenes según os parezca. El que da rienda suelta a un espíritu áspero y despótico, haría bien en convertirse en pastor de ovejas, como Moisés, para aprender lo que significa ser un verdadero pastor. Moisés adquirió en Egipto la experiencia de un poderoso estadista y conductor de ejércitos, pero no aprendió allí las lecciones esenciales para lograr la verdadera grandeza. Necesitaba experiencia en deberes más humildes.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Jorge O. Sánchez, *El líder del siglo XXI* (Miami, FL: Editorial Unilit, 2001), 6.

<sup>78</sup> Ibid.

<sup>79</sup> Elena G. de White, *El ministerio pastoral*. Silver Springs, MD: Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, 1997), 61.

En ese sentido y por más de veinte años el autor del estudio ha observado y se ha formado la convicción de que: El pastor muestra su liderazgo viviendo sus principios y creencias, demostrando conocer la misión y los objetivos misioneros de la iglesia claramente, manteniendo la visión misionera compartida de todos los miembros de la iglesia. Asimismo, enfatizando la importancia de cumplir la misión de la iglesia, tomando decisiones misionales en consenso y haciéndose responsable de los riesgos que implica comprometerse con la misión.

Por todo ello un pastor líder entrenador, se hace respetar por su coherencia entre lo que dice y lo que hace, pues procura liderar a sus feligreses con su ejemplo; además, vela por el desarrollo humano integral, sobre todo espiritual de sus liderados, de tal modo que sus dirigentes se sienten satisfechos de vivir pastoreado y liderado por él, por lo que están dispuestos a sacrificar sus intereses por buscar el bienestar de la iglesia. De igual modo, el pastor líder capacitador, crea y promueve estrategias que sirvan para la formación continua de nuevos líderes que reemplacen a los que envejecen o dejan de liderar por algún motivo.

Así pues, se percibe que, desde las instancias más altas de la IASD, se le está dando la debida importancia al ejercicio del liderazgo pastoral capacitador, mediante diversas publicaciones y programas de educación y capacitación de los nuevos líderes, con el propósito de encontrar un efectivo cumplimiento de la misión evangelizadora.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Daniel Rodríguez Huamani. *Proyecto “REA”: Modelo de sinterización y sistematización de las actividades del director de publicaciones en la IASD*, desarrolladas en la Misión Peruana del Norte, 2018 al 2021. Consultado: septiembre del 2024. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/2a951261-4e58-4591-a13b-e183a397f003>

Sumando a esto, en este estudio se ha tratado de describir las tres variables de investigación: el estilo de liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los nuevos líderes locales en apoyo a la obra del liderazgo pastoral y en aras del crecimiento integral de los líderes y miembros de la IASD de Pucallpa, durante el año 2024.

## **Compromiso misionero**

### Perspectiva bíblica del compromiso misionero

Ante todo, es necesario precisar qué es la misión, de hecho la misión nace en el corazón de Dios mismo, pues Él no entró en el Jardín del Edén, porque Adán y Eva lo llamaron, Él los buscó, los llamo cuando estaban escondidos (Gen 3: 7, 10, 11). La obra misionera es iniciativa de Dios, Pues como señala Dave Faulkner, Dios fue el que dio el primer paso<sup>81</sup>misionero salvador.

De ese modo, cuando Dios llamó a Abraham como padre del pueblo escogido de Dios (Isaías 41:9; Salmos 135:4), le delineó un plan misionero de tres partes: Ser pueblo escogido y bendecido para testimonio a todas las naciones (Gen 12:1-3), esa era su misión, aunque ellos no cumplieron como Dios quería.

El compromiso misionero en la actualidad se hace en el contexto de la globalización y el inmenso mercado de la religiosidad mundial, así como la grave crisis de revalorización generalizada, que amenaza dejar a la sociedad sin valores ni principios universales, sin esperanza y sin ninguna autoridad en quien confiar plenamente. Desde este punto de vista, solo queda confiar en la misión salvadora de Dios, en su obra redentora de la humanidad a

---

<sup>81</sup>Dave Faulkner, "Mission 1: God The First Missionary (Genesis 3:1-23)," *Big Circumstance*, January 14, 2024, 2, <https://bigcircumstance.com/2024/01/14/mission-1-god-the-first-missionary-genesis-31-23/>.

lo largo de la historia, una misión en la que participan los seres humanos que aceptan el llamado para participar de dicha misión salvadora.<sup>82</sup> Desde esta perspectiva, la misión se describe como la participación de los discípulos actuales de Jesús en tareas específicas como buscar nuevos creyentes en Jesús, en dar estudios bíblicos, persuadirlos a que acepten a Jesús como su Señor por medio del Bautismo, para finalmente ser enviados a testificar de Jesús a otros que aún no viven una comunión de vida con Jesús.<sup>83</sup>

Aunque la Biblia enseña que el principal compromiso de nuestra vida es con Dios mismo, pues Jesús dijo: “Amarás al Señor tu Dios con todo tu corazón, con toda tu alma y con toda tu mente. Este es el primero y grande mandamiento” (Mateo 22:37-38). De igual modo, Jesús aclaró el costo del discipulado al decir: “Si alguno quiere venir en pos de mí, niéguese a sí mismo, tome su cruz cada día y sígame. Todo el que quiera salvar su vida, la perderá; y todo el que pierda su vida por causa de mí, este la salvará” (Lucas 9:23-24). De modo que, , una de las mayores formas de mostrar que estamos comprometidos con Jesús es participar de su misión salvadora, llevando a otros seres humanos a su encuentro personal con Él mediante el relacionamiento misionero.

En este contexto, como se señala en las profecías de Isaías del AT, la misión de Jesús es descrita en el sentido de que:

“Todos verán la gloria del Señor,  
la majestad de nuestro Dios.  
Fortalezcan a los débiles,  
den valor a los cansados,  
digan a los tímidos:  
“¡Ánimo, no tengan miedo!

---

<sup>82</sup> Ricardo Ismael Tun Santos, “MI COMPROMISO CON LA MISIÓN DE JESÚS,” file:///C:/Users/Admin/Zotero/storage/2EPDKCV6/308514-mi-compromiso-con-la-mision-de-jesus.html, September 24, 2018, 2, <https://sermons.logos.com/sermons/308514-mi-compromiso-con-la-mision-de-jesus>.

<sup>83</sup> Jaimes Zubieta Rubén, *Guerreros del Gran conflicto.*, 206.

¡Aquí está su Dios para salvarlos,  
y a sus enemigos los castigará como merecen!”  
Entonces los ciegos verán  
y los sordos oirán;  
los lisiados saltarán como venados  
y los mudos gritarán.  
En el desierto, tierra seca,  
brotará el agua a torrentes.  
(Isaías 35:2-6)

En otra porción de las profecías, Isaías también anuncia la salvación de Israel en los siguientes términos:

El espíritu del Señor está sobre mí,  
porque el Señor me ha consagrado;  
me ha enviado a dar buenas noticias a los pobres,  
a aliviar a los afligidos,  
a anunciar libertad a los presos,  
libertad a los que están en la cárcel;

Pero ya en el NT se narra como Jesús recorría toda la región de Galilea. Enseñaba en las sinagogas, anunciaba las buenas noticias del reino de Dios y sanaba a todos los que estaban enfermos. (Mateo 4:23), en otras palabras, su misión consistió mayormente en enseñar, predicar y sanar a los que venían a escucharle.

De ese modo, Jesús cumplió las profecías mesiánicas sobre su misión salvadora, tal como están registrados en el NT:

Juan, que estaba en la cárcel, tuvo noticias de lo que Cristo estaba haciendo. Entonces envió algunos de sus seguidores a que le preguntaran si él era de veras el que había de venir, o si debían esperar a otro. Jesús les contestó: “Vayan y díganle a Juan lo que están viendo y oyendo. Cuéntenle que los ciegos ven, los cojos andan, los leprosos quedan limpios de su enfermedad, los sordos oyen, los muertos vuelven a la vida y a los pobres se les anuncia la buena noticia. ¡Y dichoso aquel que no encuentre en mí motivo de tropiezo!” (Mateo 11:1-6).

Pero la misión salvadora de Jesús no concluyó cuando Él ascendió a los cielos después de su resurrección, sino que Él quiso que sus discípulos continuaran su obra al decirles: Ustedes vayan y hagan más discípulos míos en todos los países de la tierra. Bautícenlos en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo (Mateo 28:19-20). Al respecto, se han hecho grandes esfuerzos por investigar y encontrar las formas más adecuadas de cumplir el compromiso misionero que Jesús le dio a sus discípulos, entre ellos se puede mencionar dos grandes congresos misioneros como los de Edimburgo (1910) y el de Panamá (1916), en los que entre otras estrategias misioneras, se hizo énfasis del testimonio personal<sup>84</sup> para cumplir la misión redentora de Jesús.

#### Compromiso misionero en Elena G. de White

Después de la Biblia como Palabra revelada de Dios, los escritos de Elena de White contienen declaraciones que se consideran autoritativas sobre el compromiso misionero, con este fin, véase un resumen de sus declaraciones sobre compromiso misionero cristiano, en el sentido de que se le asigna una obra misionera particular a cada cristiano.<sup>85</sup>

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 hace a los que están por perecer, ávidos de beber el agua de la vida. El Deseado de Todas las Gentes, 162.***lamado al individuo***

Dios exige que cada uno sea un obrero en su viña. Has de aceptar la obra que ha sido puesta a tu cargo y has de realizarla fielmente. The Bible Echo, 10 de junio de 1901.

---

<sup>84</sup> Nazareth Mael Ismael Leon, *La Misión: Una Tarea Que Nos Transforma, Empodera y Envía*, January 1, 2011, 32, [https://www.academia.edu/3301690/La\\_misi%C3%B3n\\_Una\\_tarea\\_que\\_nos\\_transforma\\_empodera\\_y\\_env%C3%ADa](https://www.academia.edu/3301690/La_misi%C3%B3n_Una_tarea_que_nos_transforma_empodera_y_env%C3%ADa). Consultado: setiembre del 2025

<sup>85</sup> Elena G White. Servicio Cristiano. p 272 Ellen G. White Writings, <https://m.egwwritings.org/es/book/1779.85#122> Consultado: setiembre 2025

Si cada uno de vosotros fuera un misionero vivo, el mensaje para este tiempo sería rápidamente proclamado en todos los países, a toda nación, tribu y lengua. Testimonies for the Church 6:438.

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 hace a los que están por perecer, ávidos de beber el agua de la vida. El Deseado de Todas las Gentes, 162.

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. Testimonies for the Church 9:30.

Cristo se hallaba solo a pocos pasos del trono celestial cuando dio su comisión a sus discípulos. Incluyendo como misioneros a todos los que creyeran en su nombre, dijo: “Id por todo el mundo, predicad el Evangelio a toda criatura”. El poder de Dios había de acompañarlos. The Southern Watchman, 20 de septiembre de 1904.

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. Testimonies for the Church 4:53.

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 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 a un poderhabiente. 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 de caridad. Es la responsabilidad individual, el esfuerzo personal, el sacrificio propio, lo que exige el Evangelio.—El Ministerio de Curación, 137.

Todo el que ha recibido la iluminación divina, ha de alumbrar la senda de aquellos que no conocen la Luz de la vida.—El Deseado de Todas las Gentes, 126.

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. —The Review and Herald, 12 de diciembre de 1893.

Hay algo que cada uno debe hacer. Toda alma que cree la verdad ha de ocupar su lugar diciendo: “Heme aquí, envíame a mí”. Isaías 6:8. —Testimonies for the Church 6:49.

El que llega a ser hijo de Dios ha de considerarse como eslabón de la cadena tendida para salvar al mundo. Debe considerarse uno con Cristo en su plan de misericordia, y salir con él a buscar y salvar a los perdidos. —El Ministerio de Curación, 98.

Los que se unieron al Señor y prometieron servirle están obligados a participar con él en la grande y magnífica obra de salvar almas. —Joyas de los Testimonios 3:82.

Tan vasto es el campo y tan grande la empresa, que todo corazón santificado será alistado en el servicio como instrumento del poder divino. —Joyas de los Testimonios, 309.

Largo tiempo ha esperado Dios que el espíritu de servicio se posesione de la iglesia entera, de suerte que cada miembro trabaje por Él según su capacidad.— Los Hechos de los Apóstoles, 91.

Cuando envió a los doce y más tarde a los setenta, a proclamar el reino de Dios, les estaba enseñando su deber de impartir a otros lo que Él les había hecho conocer. En toda su obra, los estaba preparando para una labor individual, que se extendería a medida que el número de ellos creciese, y finalmente alcanzaría a las más apartadas regiones de la tierra.—Los Hechos de los Apóstoles, 26.

En estos párrafos citados, se resume todo el ideal que Elena de White tenía del gran compromiso misionero que cada discípulo de Jesús debiera asumir.<sup>86</sup> En seguida se muestran algunos estudios realizados sobre el compromiso misionero.

#### Estudios sobre compromiso misionero

Existen algunos estudios que muestran la importancia de comprender el compromiso misionero como el estudio de Yan Carlos Ayala, cuyos resultados mostraron que según el coeficiente Tau\_b de Kendall = 0,537 y a su vez al P – valor =

---

<sup>86</sup>Elena G White. Servicio Cristiano. p 272. Ellen G. White Writings, All Rights Reserved. <https://m.egwwritings.org/es/book/1779.85#122> Consultado: setiembre 2025.

0,000. Que existe una correlación significativa entre la vida devocional y el compromiso misionero en los miembros de la IASD del distrito misionero Vitarte “D” año 2020.<sup>87</sup>

De igual modo, Wilbert Pacompía, al presentar los resultados de la hipótesis específica de su estudio declara que, si existe relación entre la vida devocional e identidad con la misión en los feligreses de la Iglesia Adventistas del Séptimo Día del distrito misionero de Huacullani, 2021, tal relación significativa se expresó en (0,001) lo que muestra un alto nivel de significancia de acuerdo al estadístico de Rho Spearman (,645).<sup>88</sup>

Otro estudio semejante sobre compromiso misionero realizado por Carlos Rengifo, también muestra “que existe una relación directa entre la espiritualidad y el compromiso misionero evidenciado, porque tiene una correlación alta y significativa ( $R = 0.682^{**}$ ;  $p = 0.000$ ). En otras palabras, esto significa que la espiritualidad y el compromiso misionero están significativamente correlacionados; a mayor espiritualidad existe un mayor compromiso misionero por parte de los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Pucallpa Central.<sup>89</sup>

De igual manera, Jonathan Pacheco encontró que “existe una relación positiva y significativa entre la comunión personal y el compromiso misionero entre los miembros del distrito misionero de Huaral; pues la correlación de Spearman fue de 0.706 y, con

---

<sup>87</sup> Yan Carlos Ayala Quispe, “Vida Devocional y Compromiso Misionero En Los Miembros de La Iglesia Adventista Del Séptimo Día de Vitarte D, Lima, 2020” (Universidad Peruana Unión, 2022), 6, <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6643>, <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/f5284271-ff4b-4eac-99ab-dcc9c2aea20a>.

<sup>88</sup> Wilber Pacompía Pacompía, *Vida devocional y compromiso misionero en los feligreses del Distrito Misionero Huacullani, Misión del Lago Titicaca, Puno 2021*, Universidad Peruana Unión, June 27, 2023, 13, <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6854>.

<sup>89</sup> Carlos Rengifo Arévalo, *Relación de la espiritualidad y el compromiso misionero en los miembros de la iglesia Adventista Pucallpa Central de la Misión del Oriente Peruano del año 2021*, Universidad Peruana Unión, 2022, 17, <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6290>.

nivel de significancia menor a 0.05”.<sup>90</sup> Así como en otros estudios se encontró que, a mayor comunión personal, habrá mayor compromiso misionero.

---

<sup>90</sup> Jonathan Andrés Pacheco Cavero, “Relación entre comunión personal y compromiso misionero en los miembros de la IASD del distrito misionero de Huaral Año 2017,” 2018, 127.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU\\_d934b7c92de5b49c92ee634bf2199e03](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_d934b7c92de5b49c92ee634bf2199e03),

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### Tipo y diseño de la investigación

El estudio es de tipo cuantitativo<sup>91</sup>, porque las variables son observables y medibles en la realidad. Es de alcance descriptivo<sup>92</sup>, porque se midió cada una de las variables de estudio. Es correlacional<sup>93</sup>, porque busca establecer qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso de apoyo al liderazgo pastoral entre los líderes locales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) de Pucallpa, Perú, 2023.

El diseño de la investigación es no experimental<sup>94</sup>, porque no se manipuló ninguna de las variables. También es de corte transversal<sup>95</sup>, porque el instrumento del estudio se aplicó en tiempo único, haciendo un corte en el tiempo.

#### Población y muestra

---

<sup>91</sup>Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36-49.

<sup>92</sup>Rodríguez, M. C. M., & Cabrera, I. P. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería universitaria*, 4(1), 35-38.

<sup>93</sup>Ibid.

<sup>94</sup>Ibid,

<sup>95</sup>Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur*, 14(1), 81-83.

La población para esta investigación consta de 1594 miembros regulares de la iglesia adventista de la ciudad de Pucallpa, de los cuales se tomó la muestra probabilística<sup>96</sup> de 152 miembros que asistían a las clases de la Escuela sabática, quienes serían encuestados, considerando finalmente como muestra del estudio a quienes participaron y contestaron plenamente las encuestas, ya que las encuestas pasaron por un filtro de limpieza de datos.

#### Definición y operacionalización de las variables

Variable predictora 1. El liderazgo transformacional, que en esta investigación se presenta mediante sus cuatro dimensiones de: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual e influencia idealizada.

Variable predictora 2. Liderazgo pastoral capacitador, por parte de los pastores adventistas, con sus dos dimensiones: responsabilidad del pastorado entrenador e identidad y compromiso misionero de los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa.

Variable de criterio 3. Con sus tres dimensiones de identidad misionera, responsabilidad misionera y acciones misioneras para hacer nuevos discípulos, entre los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa.

#### **Instrumento de recolección de datos**

El acopio de la información requerida sobre liderazgo transformacional se realizó a través del cuestionario denominado Protocolo CELID<sup>97</sup>, adaptado por Rubén Jaimes

---

<sup>96</sup>Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.

<sup>97</sup>Solano, A. C., Perugini, A., Benatuil, M. L., Nader, D., & Solano, M. C. (2007). Teoría y evaluación del liderazgo. Buenos Aires, *Editorial Paidós*. Adaptado por Jaimes Zubieta, Rubén F. Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la

para su estudio 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.

De igual modo, para recabar informaciones sobre el liderazgo pastoral capacitador, se utilizó un cuestionario precisamente sobre dicho liderazgo pastoral capacitador, de elaboración propia, en base a la experiencia pastoral personal y usando indicadores de otras investigaciones, entre otros, por ejemplo de la tesis Factores asociados a la permanencia de los feligreses adventistas en el Distrito misionero de “La Era” Lima, 2016 / Salomón Bustamante Estela.

Además, para recolectar informaciones sobre el compromiso misionero de los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa se utilizó el cuestionario “Factores de crecimiento eclesiástico y calidad de vida”, de Jorge Luis Reyes Aguilar (2017),<sup>98</sup> cuyos indicadores fueron convenientemente adaptados para encuestar a los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa.

De modo que el instrumento quedó conformado en tres partes: 1. las preguntas para describir las características demográficas de la muestra de estudio; 2. las preguntas dedicadas a medir el nivel del liderazgo pastoral capacitador de los líderes locales y, 3. medición del nivel de responsabilidad misionera de los líderes locales en apoyo a la labor pastoral. De igual modo, se añadió una parte para reportar las cifras sobre crecimiento de

---

pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima. Universidad Peruana Unión, año 2016.

<sup>98</sup> Reyes, Jorge Luis, “Factores de Crecimiento Eclesiástico y Calidad de Vida En Feligreses Adventistas de La Asociación Peruana Central Este, Lima,2017,” file:///C:/Users/Admin/Zotero/storage/XCC8DSW4/c11d0ba0-cd3e-4d65-9d2b-833a341e3438.html, 2017, 80, <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/c11d0ba0-cd3e-4d65-9d2b-833a341e3438>.

iglesia en la MOP, por el liderazgo y la responsabilidad misionera de los dirigentes locales.

Así mismo, las preguntas del cuestionario se respondieron de manera escrita en las separatas de encuesta diseñadas con la escala de Likert, donde los niveles se expresaron del siguiente modo: 0= Nunca, 1= Rara Vez, 2= A Veces, 3= A Menudo y 4 = Siempre. Dicho cuestionario se se puede ver en el apéndice A.

#### Técnicas y procedimiento de recolección de datos

Primero, el investigador solicitó a la administración de la MOP el permiso para proceder con la aplicación del instrumento. Luego, el investigador visitó las iglesias con el fin de contactarse con los dirigentes y miembros regulares de la misma, a quienes se aplicó el instrumento. Luego se procedió a levantar la información en la población objetivo.

#### Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez que se recolectaron las informaciones, se transfirieron a la matriz estadística para su respectivo análisis, de los datos hallados, mediante el software para estadística descriptiva, cuyos resultados se expresarán en tablas de frecuencias de las variables sociodemográficas, así como para describir los niveles de las variables de estudio, empleando también la estadística inferencial, para corroborar la prueba de hipótesis a través del modelo estadístico Rho Spemann, que mide la correlación de las variables de liderazgo transformacional, liderazgo pastoral capacitador, y el compromiso misionero de los líderes locales de las iglesias de Pucallpa, cuyos resultados son expuestos mediante tablas para su mejor percepción.

### Consideraciones éticas.

La investigación se hace en el marco de la cosmovisión bíblica cristiana que caracteriza a la IASD; por lo mismo, en el presente estudio se consideran los principios bíblicos sobre el liderazgo transformacional capacitador y el crecimiento de los bautismos de nuevos feligreses en el marco de dichos principios, así como de los escritos de Elena White como autoritativos en los estudios adventistas. De igual modo, se harán estos estudios en el marco del mayor respeto por la ética y buenas costumbres de nuestra sociedad peruana.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### Resultados

A partir del análisis estadístico de los datos obtenidos mediante la encuesta se procede a expresar los resultados en las tablas que se muestran a continuación.

#### Datos sociodemográficos generales

*Tabla 1. Análisis demográfico de la muestra de estudio*

Variable	Categoría	F	%
Género	Masculino	85	55.9%
	Femenino	67	44.1%
	<i>Total</i>	<i>152</i>	<i>100%</i>
Edad	Menos de 20 años	8	5.3%
	De 21 a 30 años	29	19.1%
	De 31 a 40 años	48	31.6%
	De 41 a 50 años	27	17.8%
	De 51 años a más	40	26.3%
	<i>Total</i>	<i>152</i>	<i>100%</i>

Según la tabla 1, el estudio abordado abarcó en su mayoría a feligreses de género masculino, lo mismo que representan a un 55.9%, y las mujeres a un 44.1%; asimismo, se verifica que el 31,6% se encuentran entre los 31 y 40 años y el 26,3% de 51 años a más.

Estos porcentajes hacen ver que la muestra de estudios está conformada por feligreses de ambos géneros por igual, con una ligera mayoría de varones; pues el liderazgo de la iglesia siempre ha estado mayormente en manos de los varones, porque normalmente las mujeres, sobre todo en su papel de madres, son las que edifican las familias y, por lo tanto, en número menor en el servicio del liderazgo en las iglesias locales. De igual modo, la población de estudio, por medio de su muestra, da a conocer

que sus integrantes son mayormente jóvenes hasta los 50 años, lo que muestra un futuro promisorio y perdurable para el liderazgo de las iglesias adventistas de Pucallpa, el 2024.

#### Prueba de confiabilidad del instrumento

*Tabla 2 Prueba de confiabilidad de las variables*

Variabes	Alfa de Cronbach	N. elementos
Liderazgo transformacional	,962	17
Liderazgo pastoral capacitador	,892	10
Compromiso misionero	,942	18

De acuerdo a la tabla 2, análisis mediante el estadístico Alfa de Cronbach, se observa que los valores de confiabilidad, son valores de ,962 en las variables liderazgo transformacional, de ,892 para liderazgo pastoral capacitador y de ,942 en la variable de compromiso misionero; lo cual muestra su confiabilidad para el estudio de este fenómeno.

De modo que según la tabla 2 sobre la prueba de confiabilidad, se puede afirmar, que las variables, del estudio presentan buen nivel de confiabilidad, lo que hace que el estudio pueda arribar a conclusiones correctas.

#### Supuestos de normalidad

*Tabla 3 Supuestos de normalidad de las variables*

Variables y dimensiones	Shapiro Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
Liderazgo transformacional	0,948	152	0,000
Liderazgo pastoral capacitador	0,959	152	0,000
Compromiso misionero	0,941	152	0,000

La tabla 3 presenta la distribución de normalidad de las variables, mediante el estadístico Shapiro Wilk. Se observa que los datos no se ajustan a una distribución normal, debido a que el nivel de significancia de las variables liderazgo transformacional

0,848; liderazgo pastoral capacitador 0,959; compromiso misionero 0,941, variables con significancia ( $P - \text{valor} = 0,000 < 0,05$ ). Por ello, para realizar el análisis inferencial se procedió con el estadístico de Rho de Spearman.

De modo que, al observar la distribución de los datos de las variables en su normalidad, se puede afirmar que los resultados de los análisis estadísticos son confiables para determinar los niveles correctos de correlación de la variable liderazgo transformacional, liderazgo pastoral entrenador de los pastores adventistas, en su relación con los niveles de compromiso misionero en su labor como líderes y dirigentes de iglesia.

#### Análisis descriptivo de las variables

Tabla 4 Análisis descriptivo de las variables de estudio.

Dimensiones	Niveles	f	%
Liderazgo transformacional	Nivel bajo	8	5.3%
	Nivel medio	56	36.8%
	Nivel alto	88	57.9%
Liderazgo pastoral capacitador	Nivel bajo	0	0.0%
	Nivel medio	20	13.2%
	Nivel alto	132	86.8%
Compromiso misionero	Nivel bajo	4	2.6%
	Nivel medio	72	47.4%
	Nivel alto	76	50%

De acuerdo a la tabla 4, se puede observar la prevalencia de niveles altos en liderazgo transformacional, así se verifica que el 57,9% de los pastores presentan buenos niveles de liderazgo transformacional. Algo similar ocurre con la variable liderazgo pastoral capacitador, donde los niveles altos están en un 86,8%. Por su parte, la variable compromiso misionero también presenta niveles altos con un 50%.

Por lo tanto, la prevalencia de niveles altos en los análisis estadísticos de las variables muestra que hay una correlación positiva y significativa entre las variables de liderazgo transformacional, así como la variable de liderazgo pastoral capacitador por un

lado y la variable de criterio compromiso misionero por otro lado. De modo que las variables de liderazgo transformacional, liderazgo pastoral capacitador, resultan predictoras del nivel de compromiso misionero de los dirigentes de las iglesias adventistas locales de Pucallpa, para el año 2024. Dicha correlación directa y significativa de las variables, al ser aplicadas a la labor pastoral y misionera de la iglesia, podrían ser determinantes para el crecimiento de iglesia, tal como se comenta en el análisis de la tabla uno.

### **Coefficiente de correlación de las variables**

En tal sentido, es preciso recordar que el problema general de la presente investigación se formula mediante la siguiente pregunta: ¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional, con el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes, en las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, 2023? En efecto, véase el coeficiente de correlación encontrado en este estudio y mostrado en la siguiente tabla.

*Tabla 5 Coeficiente de correlación de las variables*

Variables	Liderazgo transformacional, liderazgo pastoral capacitador y Compromiso misionero		
	Rho de Spearman	Sig.	n
Liderazgo transformacional	0,281	0,000	152
Liderazgo pastoral capacitador	0,443	0,000	152
Compromiso misionero	0,690	0,000	152
Liderazgo transformacional	0,281	0,000	152
Liderazgo pastoral capacitador	0,443	0,000	152
Liderazgo transformacional	0,281	0,000	152
Compromiso misionero	0,690	0,000	152
Liderazgo pastoral capacitador	0,443	0,000	152
Compromiso misionero	0,690	0,000	152

La tabla 5, presenta el coeficiente de correlación entre las variables liderazgo transformacional, con un nivel según Rho de Spearman = 0,281, del liderazgo pastoral capacitador, Rho de Spearman = 0,443, así como del compromiso misionero, Rho de Spearman = 0,690 mostrando un nivel de significancia P – valor = 0,000 < 0,05, lo cual indica un nivel de correlación significativa entre las variables de estudio. En consecuencia, se puede afirmar que mientras más alto sean los niveles de la práctica del liderazgo transformacional, y del liderazgo pastoral capacitador de los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa, su compromiso misionero también se mantendrá en niveles altos mejorando su participación misionera para cumplir la misión evangelizadora de la iglesia.

Ahora bien, el análisis muestra que el liderazgo transformacional específicamente, guarda relación significativa con el liderazgo pastoral capacitador que según Rho de Spearman es = 0,443 del del compromiso misionero es Rho de Spearman = 0,690 del liderazgo pastoral capacitador indican un nivel de significancia P – valor = 0,000 < 0,05, que predice la existencia de una directa y significativa relación entre estas dos variables. Por lo mismo, se puede afirmar que, si la práctica del liderazgo transformacional se mantiene en niveles altos, el liderazgo pastoral capacitador también se mantendrá en altos niveles, aunque con características propias de sus dimensiones.

Asimismo, se hace necesario presentar el análisis del nivel de correlación entre el liderazgo transformacional con Rho de Spearman = 0,281 y el compromiso misionero de los dirigentes, en este caso el Rho de Spearman = 0,690 indicando un nivel de significancia P – valor = 0,000 < 0,05, que anuncia la existencia de una relación directa y significativa entre estas dos variables. En efecto, si se mantiene altos niveles en la

práctica de las dimensiones del liderazgo transformacional por parte de los pastores durante su liderazgo capacitador, esto estará altamente relacionado con el compromiso misionero de dichos dirigentes.

En ese mismo sentido, el estudio presenta niveles de correlación entre las variables, liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero con Rho de Spearman = 0,443 y el compromiso misionero de los dirigentes, en este caso el Rho de Spearman = 0,690 lo cual señala un nivel de significancia  $P - \text{valor} = 0,000 < 0,05$ , que a su vez presenta la existencia de una relación directa y significativa entre estas dos variables. Es decir, el estudio permite sostener que, al incrementar el nivel del liderazgo pastoral capacitador, se mantendrá en alto los niveles de compromiso misionero entre los dirigentes locales de las iglesias adventistas de Pucallpa, para el cumplimiento de la misión evangelizadora y ulterior crecimiento de la iglesia.

#### Contrastación de hipótesis

De modo que, si el análisis de correlación entre las variables correspondientes indica, Rho de Spearman = 0,281, luego Rho de Spearman = 0,443 y Rho de Spearman = 0,690 con un  $P - \text{valor} = 0,000 < 0,05$ , indicando una relación directa y significativa entre dichas variables, corresponde rechazar la hipótesis nula y adoptar la hipótesis alternativa, que señala la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero entre los líderes de las iglesias adventista de Pucallpa, Perú, en el año 2024. Así, el estudio muestra que, cuando los pastores incorporan a su servicio pastoral las dimensiones del liderazgo transformacional, así como del liderazgo pastoral capacitador,

se producirán mayores niveles de compromiso misionero con la predicación del evangelio.

### Discusión

Los hallazgos hechos en este estudio concuerdan con los estudios realizados por Maxwell, quien buscó en la Biblia las enseñanzas más ilustres sobre liderazgo que proceden de la Sabiduría de Dios mismo. De igual modo con lo señalado por Montero, el cual resalta el liderazgo de Jesús como un modelo de pastorado entrenador de líderes para la iglesia local, quien para tal fin formó y entrenó a doce discípulos que luego transformaron el mundo. Así mismo, sobre el liderazgo capacitador, Burrill añade que a este grupo de doce discípulos Jesús los entrenó derramando su vida misma, para luego transformar el mundo. Daniel Rode, también señaló que el liderazgo visionario, siervo y capacitador es el primer signo vital para hacer crecer la iglesia, sobre todo, concuerda con lo señalado por Jaimes, quien escribió que la tarea de los líderes de la iglesia es primordialmente la enseñanza, formación, desarrollo y entrenamiento de cada nuevo discípulo, hasta que puedan cumplir con su ministerio como real sacerdocio (1 Pedro 1:8). En contraste, Schwarz, al escribir sobre los factores más importantes para el crecimiento natural de la iglesia, ha precisado que es necesario considerar que el liderazgo visionario y capacitador constituye uno de los factores más importantes para la formación de los nuevos discípulos y líderes de las iglesias adventistas locales. De ese modo, el mayor servicio que los pastores deben prestar a la iglesia consiste en la capacitación, en el entrenamiento y la búsqueda de compromiso con la obra misionera de cada uno de los líderes y luego de todos los miembros de la iglesia.

En efecto, tal como los resultados del estudio lo muestran, el liderazgo de la iglesia está conformado por varones, ya que normalmente las mujeres de la IASD cumplen valiosamente su papel de Madres para la instrucción, educación y formación de los futuros líderes locales de la iglesia. Sin embargo, los estudios muestran que el porcentaje de mujeres involucradas en el liderazgo misionero responsable alcanza casi la mitad de los participantes. Sin embargo, los resultados del presente estudio concuerdan con los hallazgos de los estudios mencionados aquí sobre la importancia que tiene el liderazgo capacitador de los pastores distritales de la IASD en Pucallpa y en otros ámbitos. Puesto que las variables liderazgo transformacional, liderazgo pastoral capacitador y el compromiso misionero de los dirigentes de las iglesias adventistas locales en la ciudad de Pucallpa, arrojan también altos niveles de correlación entre ellas. De modo que, la relación positiva y significativa entre las variables estudiadas muestra que son determinantes para el compromiso misionero de los líderes y miembros de iglesias adventistas de Pucallpa.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

Después de haber estudiado la correlación entre el liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral capacitador y el compromiso del liderazgo local en las iglesias adventistas del Séptimo Día de Pucallpa, Perú, 2023, se puede expresar las siguientes conclusiones:

1. Es preciso señalar la conformación equilibrada de los líderes varones y mujeres que asumen el liderazgo local de las iglesias adventistas de Pucallpa, son mayormente Jóvenes, lo que va a facilitar la labor del liderazgo transformacional capacitador en las iglesias adventistas de Pucallpa.

2. El estudio muestra que cuando se usan las dimensiones y principios del liderazgo transformacional y del liderazgo pastoral capacitador durante la labor de los pastores adventistas, estos influyen significativamente en el compromiso misionero de los líderes locales de las iglesias adventistas de Pucallpa, fortaleciendo su identidad y responsabilidad misioneras.

3. La investigación presente ha mostrado que los pastores no deben ser primordialmente los actores del ministerio, sino que deben actuar como líderes transformacionales capacitadores, expertos precisamente en la capacitación y entrenamiento de los líderes locales y miembros de la iglesia en general, para formarlos como los responsables directos del ministerio de la predicación del evangelio; de este modo, estos líderes y miembros de iglesia serán más capaces de demostrar eficientemente su identidad y responsabilidad misionera, lo cual les conlleva a

involucrarse más con los planes y programas misioneros de la iglesia que, ulteriormente, determinará el mayor nivel de crecimiento de las iglesias adventistas en Pucallpa.

4. La presencia de característica de los pastores como líderes transformacionales y capacitadores, cumple con el modelo de liderazgo capacitador y entrenador de Jesús mismo, quien precisamente comisionó a sus discípulos para predicar el evangelio salvador mediante el llamado, capacitación y entrenamiento de los doce discípulos, para luego transformar el mundo con la enseñanza y práctica de los principios del cristianismo bíblico.

#### Recomendaciones

1. La conformación funcional de líderes varones, así como de mujeres mayormente jóvenes en el liderazgo local de las iglesias adventistas de Pucallpa, hacen necesario estrategias y preparar materiales adecuados para su capacitación.

2. Sería muy pertinente hacer más estudios de campo en otros ámbitos eclesiásticos con diferentes instrumentos de recolección de datos, a fin de conocer los niveles en que el liderazgo transformacional capacitador se presenta en su correlación con el compromiso misionero en otros ámbitos, líderes y miembros de las iglesias adventistas.

3. En todo ámbito de la obra humana, nada sucede ni se mueve sin la intervención del liderazgo, de modo que es necesario que en la obra misionera de salvar a los seres humanos, del deterioro moral de la sociedad en general, es preciso tener mejores planes de capacitación del liderazgo de la iglesia en todo nivel, de lo contrario no se alcanzarán las metas misioneras de la iglesia ni el desarrollo integral de los miembros y nuevos discípulos de la iglesia.

4. El plan de capacitación de los nuevos líderes de la iglesia debe incluir principios del liderazgo transformacional, del liderazgo de servicio, así como del liderazgo espiritual bíblico de la iglesia adventista, puesto que no todos los principios de los estilos y enfoques de liderazgo son adecuados para entrenar pastores y líderes locales de las iglesias adventistas.

5. En general, se recomienda que en las iglesias locales de Pucallpa se dé más importancia a la capacitación del discipulado, su ministerio y su compromiso misionero.

## Bibliografía

- Aguilar Alfonso, Alfonso Silíceo. “CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL.” *EDITORIAL LIMUSA, S.A. DE C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES BALDERAS 95, MÉXICO, D.F.*, n.d., [www.noriega.com.mx](http://www.noriega.com.mx).  
limusa@noriega.com.mx  
([https://www.academia.edu/36085079/CAPACITACION\\_Y\\_DESARROLLO\\_DE\\_PERSONAL](https://www.academia.edu/36085079/CAPACITACION_Y_DESARROLLO_DE_PERSONAL)).
- Barling, Julian & Sheldene Simola. “(PDF) Transformational Leadership and Leaders’ Mode of Care Reasoning.” *ResearchGate*, ahead of print, August 10, 2025.  
<https://doi.org/10.1007/s10551-011-1080-x>.
- Burrill. “Revolucion en la Iglesia.” MediaFire. Accessed May 28, 2024.  
[https://www.mediafire.com/file/58gf67li2jba7k5/Revolucion\\_en\\_la\\_Iglesia.pdf/file](https://www.mediafire.com/file/58gf67li2jba7k5/Revolucion_en_la_Iglesia.pdf/file).
- Castro Pizarro, Isaías Noé. “Relación Entre El Liderazgo de Los Dirigentes de Iglesia y El Compromiso Misionero de La Feligresía Adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018.” Universidad Peruana Unión, 2019.
- Croft, B., and R.A. Mohler. *Prepararlos Para Pastorear: Prueba, Entrena, Afirma y Envía a La Próxima Generación de Pastores*. Pastoreo Práctico. Publicaciones Faro de Gracia, 2021. <https://books.google.com.pe/books?id=2i9JEAAAQBAJ>.
- Faulkner, Ver todas las publicaciones de Dave. “Mission 1: God The First Missionary (Genesis 3:1-23).” *Big Circumstance*, January 14, 2024.  
<https://bigcircumstance.com/2024/01/14/mission-1-god-the-first-missionary-genesis-31-23/>.
- Gil Messano, José Antonio. *Relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca*. 2018. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/34>.
- Jaimes Zubieta Rubén. *Guerreros del Gran conflicto*. Lima: Universidad Peruana Unión: Fondo Editorial de la Universidad Peruana Unión, 2019.
- Mauel Ismael Leon, Nazareth. *La Misión: Una Tarea Que Nos Transforma, Empodera y Envía*. January 1, 2011.  
[https://www.academia.edu/3301690/La\\_misi%C3%B3n\\_Una\\_tarea\\_que\\_nos\\_transforma\\_empodera\\_y\\_env%C3%ADa](https://www.academia.edu/3301690/La_misi%C3%B3n_Una_tarea_que_nos_transforma_empodera_y_env%C3%ADa).
- Pacheco Cavero, Jonathan Andres. “Relación entre comunión personal y compromiso misionero en los miembros de la IASD del distrito misionero de Huaral Año 2017.”  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU\\_d934b7c92de5b49c92ee634bf2199e03](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_d934b7c92de5b49c92ee634bf2199e03). 2018.

Pacompia Pacompia, Wilber. *Vida devocional y compromiso misionero en los feligreses del Distrito Misionero Huacullani, Misión del Lago Titicaca, Puno 2021.*

Universidad Peruana Unión, June 27, 2023.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6854>.

Rengifo Arévalo, Carlos. *Relación de la espiritualidad y el compromiso misionero en los miembros de la iglesia Adventista Pucallpa Central de la Misión del Oriente Peruano del año 2021.*

Universidad Peruana Unión, December 7, 2022.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6290>.

Reyes, Jorge Luis. “Factores de Crecimiento Eclesiástico y Calidad de Vida En Feligreses Adventistas de La Asociación Peruana Central Este, Lima,2017.”

File:///C:/Users/Admin/Zotero/storage/XCC8DSW4/c11d0ba0-cd3e-4d65-9d2b-833a341e3438.html. 2017. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/c11d0ba0-cd3e-4d65-9d2b-833a341e3438>.

Ricardo Ismael Tun Santos. “MI COMPROMISO CON LA MISIÓN DE JESÚS.”

File:///C:/Users/Admin/Zotero/storage/2EPDKCV6/308514-mi-compromiso-con-la-mision-de-jesus.html. September 24, 2018.

<https://sermons.logos.com/sermons/308514-mi-compromiso-con-la-mision-de-jesus>.

Schwarz, Christian A. *El ABC Del Desarrollo Natural de La Iglesia.* Editorial CLIE, Terrassa (Barcelona), España, 1999.

Vázquez Alatorre, Antares. *INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO EDUCATIVO: UNA REFLEXIÓN.* 2013.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55125665006>.

Yan Carlos Ayala Quispe. “Vida Devocional y Compromiso Misionero En Los Miembros de La Iglesia Adventista Del Séptimo Día de Vitarte D, Lima, 2020.” Universidad Peruana Unión, 2022. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6643>.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/f5284271-ff4b-4eac-99ab-dcc9c2aea20a>.

## Bibliografía

Aland, Barbara, Kurt Aland, Eberhard Nestle, Erwin Nestle, Johannes Karavidopoulos, Carlo M. Martini, Bruce M. Metzger y Holger Strutwolf, eds. *Novum Testamentum Graece.* 28° edición. Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft, 2014.

Alexander, T. Desmond, Brian S. Rosner, D. A. Carson y Graeme Goldsworthy, eds. *New Dictionary of Biblical Theology.* Downers Grove, IL: IVP Academic, 2000.

Amberson, Talmadge R. *The Birth of churches: A Biblical basis for church planting.* Nahsville, TN: Broadman, 1980).

Asociación General de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Creencias de los Adventistas del Séptimo Día.* Traducido por Armando Collins. Buenos Aires: ACES, 2007.

- Balz, Horst y Gerhard Schneider, eds. *Exegetical Dictionary of the New Testament*. 3 Vols. Grand Rapids: Eerdmans, 1990.
- Bass, Bernard y Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership*. 2° edición. Nueva York: Psychology Press, 2006.
- Bauer, Walter, Frederick Danker, William F. Arndt y Wilbur Gingrich, eds. *A Greek-English Lexicon of the New Testament and other Early Christian Literature*. 4° ed. Chicago: University of Chicago, 2021.
- Bedell, Cliff. "Towards Recruiting Church Planters by Defining the Term," *Evangelical Mission Quarterly*, Vol 17 (abril 1981): 83-96.
- Bennett, David W. *Metaphors of Ministry: Biblical Images for Leaders and Followers*. Eugene, OR: Wipf and Stock, 1993.
- Boers, Arthur y Eugene Peterson. *Servants and Fools: A Biblical Theology of Leadership*. Nashville, TN: Abingdon Press, 2015.
- Burrill, Russell. *How to Grow an Adventist Church*. Fallbrook, CA: Hart, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Rekindling a Lost Passion: Recreating a Church Planting Movement*. Fallbrook, CA: Hart Research Center, 1999.

- Chaney, Charles. *Church Planting at the End of the Twentieth Century*. Eugene, OR: Wipf & Stock, 2013.
- Clarke, Andrew D. *Serve the Community of the Church: Christians as Leaders and Ministers*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2000.
- Corkum, Donald. “Developing a New Model for Church Planting in the Wisconsin Conference of Seventh-day Adventists” (Tesis doctoral, Andrews University, 2009).
- Cross, F. L. y E. A. Livingston. *The Oxford Dictionary of the Christian Church*. New York: Oxford University Press, 2005.
- Cruz Ortiz, Valeria, Marisa Salanova e Isabel M. Martínez, “Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal”, *Revista de Psicología Social*, Vol. 28, N° 3 (2013).
- Davies, W. D. y Dale C. Allison. *The Gospel According to Matthew, 8-18, Volume 2*. International Critical Commentary. Editado por J. A. Emerton. Londres: T&T Clark, 2004.
- Dewey, Joanna. *Disciples of the Way*. Cincinnati, OH: Global Ministries, 1986.
- Donaldson, Terence N. “Guiding Readers, Making Disciples: Discipleship in Matthew’s Narrative Strategy”. En *Patterns of Discipleship in the New Testament*. Editado por Richard N. Longenecker. Grand Rapids: Eerdmans, 1996.
- Elwell, Walter. *Baker Encyclopedia of the Bible*. 2 Vols. Grand Rapids, MI: Baker, 1988.
- English, J. T. *Deep Discipleship: How the Church Can Make Whole Disciples of Jesus*. Nashville, TN: B&H Academic.
- Evans, Larry. “Toward the Development of a Church Planting Strategy for the Local Seventh-day Adventist Church in North America” (Tesis doctoral, Andrews University, 1981).
- Forrest, Benjamin y Chet Roden, eds., *Biblical Leadership: Theology for Everyday Leader*. Grand Rapids, MI: Kregel Academic, 2017.
- Forsyth, Donelson. *Group Dynamics*, 7° ed. Boston: Cengage, 2019.
- France, R. T. *Matthew: Evangelist and Teacher*. Eugene: Wipf & Stock, 2004.
- \_\_\_\_\_. *The Gospel of Matthew*. New International Commentary on the New Testament, ed. Gordon Fee. Grand Rapids: Eerdmans, 2007.
- García Santos, Amador. *Diccionario del griego bíblico: Setenta y Nuevo Testamento*. Estella: Verbo Divino, 2018.

- Hagner, Donald. *The New Testament: A Historical and Theological Introduction*. Grand Rapids: Baker, 2012.
- Harrison, Everett F. *Introducción al Nuevo Testamento*. Traducido por Norberto Wolf. Grand Rapids: Libros Desafío, 1999.
- Harvey, Dave. *The Plurality Principle: How to Build and Maintain a Thriving Church Leadership Team*. Wheaton, IL: Crossway, 2021.
- Hauerwas, Stanley. *Matthew*. Brazos Theological Commentary on the Bible. Editado por R. Reno. Grand Rapids: Brazos Press, 2006.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández y Pilar Baptista. *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill, 2010.
- Hull, Bill y Ben Sobels. *The Discipleship Gospel: What Jesus Preached—We Must Follow*. Wheaton, IL: Crossway, 2018.
- Keener, Craig S. *The Gospel of Matthew: A Socio-Rhetorical Commentary*. Grand Rapids: Eerdmans, 2009.
- \_\_\_\_\_. *The IVP Bible Background Commentary: New Testament*. 2° edición. Downers Grove: IVP Academic, 2014.
- Ladd, George Eldon. *The Gospel of the Kingdom*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 1990.
- Luz, Ulrich. *Studies in Matthew*. Grand Rapids: Eerdmans, 2005.
- Malphurs, Aubrey. *Pouring New Wine into Old Wineskins: How to Change a Church without Destroying It*. Grand Rapids, MI: Baker Books, 1993.
- Maxwell, John C. *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: Thomas Nelson Publishers, 2007.
- McGavran, Donald. *Understanding Church Growth*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Company, 1980.
- Meier, John P. *The Vision of Matthew: Christ, Church, and Morality in the First Gospel*. Eugene: Wipf & Stock, 1991.
- Murray, Stuart. *Church Planting: Laying Foundations*. Scottsdale, PA: Herald Press, 2001.
- Newman, Barclay M. *A Handbook on the Gospel of Matthew*. New York, NY: United Bible Society, 1992.

- Osborne, Grant R. *Matthew*. Zondervan Exegetical Commentary on the New Testament. Editado por Clinton E. Arnold. Grand Rapids: Zondervan, 2010.
- Osborne, Larry. *The Honest Guide to Church Planting*. Grand Rapids, MI: Zondervan, 2019.
- Osei, Emmanuel. “A Strategy For Church Planting Among The Ewe-Speaking People of The Volta Region, Ghana” (Tesis doctoral, Andrews University, 1997).
- Overstreet, Harry A. *The People Principle: A Revolutionary Redefinition of Leadership*. New York: St. Martin’s Griffin Press, 1999.
- Peters, George W. *A Theology of Church Growth*. Grand Rapids, MI: Zondervan, 1981.
- Pirola Merlo, Andrew, Leon Mann, Charmine Hartel y Giles Hirst, “How Leaders Influence the Impact of Affective Events on Team Climate and Performance in R&D Teams”. *The Leadership Quarterly*. Vol. 13, N° 5 (octubre 2002).
- Podsakoff, Philip, Scott B. MacKenzie, Robert Moorman y Richard Fetter, “Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors”. *Leadership Quarterly*. Vol. 1, N° 2 (1990).
- Potts, Jeffrey T. “Church Planting To Reach Postmodern Generations: Launching a Church Planting To Reach Postmodern Generations: Launching a New Church in Winnipeg, Manitoba” (Tesis doctoral, Andrews University, 2009).
- Pregeant, Russell. *Matthew*. Chalice Commentary for Today. St. Louis: Chalice Press, 2004.
- Rafferty, Alannah E. y Mark Griffin. “Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions”. *The Leadership Quarterly*, Vol. 15, N° 3 (2004), 332-33.
- Salanova, Marisa, Susana Llorens Gumbau y Wilmar B. Schaufell. “‘Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It!’ On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement”, *Applied Psychology*, Vol. 60, N° 2 (agosto 2010).
- Shenk, Wilber R. *Exploring Church Growth*. Eugene, OR: Wipf & Stock, 2010.
- Silva, Moisés, ed. *New International Dictionary of the New Testament*. 2° edición. 5 Vols. (Grand Rapids: Zondervan, 2014), 3:462-63.
- Steenhoven, Michael D. “The Augusta, Maine, Church-planting Project” (Tesis doctoral, Andrews University, 1995).

- Stetzer, Ed y Daniel Im. *Planting Missional Churches: Your Guide to Starting Churches that Multiply*. Nashville, TN: B&H Academic, 2016.
- van Vugt, Mark, Robert Hogan y Robert B. Kaiser. "Leadership, Followership, and Evolution: Some Lessons From the Past". *American Psychologist*, Vol. 63, N° 3 (abril 2008): 182-196.
- Vander Lopes, Heraldo. "Plantío de iglesias e incremento de feligreses adventistas en la zona metropolitana de Eunapolis, Bahía, Brasil, entre los años 1980 y 2010". *Estrategias para el cumplimiento de la misión*, Vol 10, N° 1 (enero-junio 2013): 8-40.
- Veloso, Mario. *Mateo: Contando la historia de Jesús Rey*. Comentario bíblico homilético. Buenos Aires: ACES, 2006.
- Wagner, C. Peter. Lecture on "Church Growth Eyes" en *Church Growth I*, junio de 1987.
- Walter C. Kaiser, Jr. *The Promise-Plan of God: A biblical Theology of the Old and New Testaments*. Grand Rapids: Zondervan, 2008.
- Western, Simon. *Leadership: A Critical Text*. Los Angeles: Sage Publications, 2019.
- White, Elena G. de. *El evangelismo*. Washington D.C.: Review and Herald, 1946.
- \_\_\_\_\_. *Hechos de los Apóstoles*. Buenos Aires: ACES, 1988.
- \_\_\_\_\_. *Testimonies for the Churches*. 9 Vols. MountainView, CA: Pacific Press, 1988.
- White, Ralph K. y Ronald Lippitt. *Autocratic and Democracy: An Experimental Inquiry*. New York: Harper & Brothers, 1960.
- Wilkins, Michael J. *Discipleship in the Ancient World and Matthew's Gospel*. 2° edición. Grand Rapids: Baker, 2015.
- Wilson, Jared. *The Gospel-Driven Church: Uniting Church Growth Dreams with the Metrics of Grace*. Grand Rapids, MI: Zondervan, 2019.
- Xhoi, Jin Nam. "Change-oriented organizational citizenship behavior: Effects of work environment characteristics and intervening psychological processes". *Journal of Organizational Behavior*

## Apéndice A

### Cuestionario de estilos de liderazgo, liderazgo transformacional

**Instrucciones:** Por favor, lea las afirmaciones acerca del liderazgo transformacional capacitador de los dirigentes de la IASD de Pucallpa durante el año 2023. Luego, indique en la escala de **1 (total desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo)** en alguna de las afirmaciones que según su opinión se ajusten más a las características del liderazgo transformacional presentes en dichos dirigentes.

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

Cuestionario sobre estilos de liderazgo. Protocolo (CELID), elaborado por Castro Solano, Nader y Casullo, (2004). Adaptado por José Hurtado Castillo. Del cuestionario original, solo se han conservado las preguntas referentes a las características del liderazgo transformacional con ligeras adaptaciones para ser entendidas por los miembros dirigentes de la IASD en la región San Martín en el año 2022.

## APÉNDICE B

### CUESTINARIO Liderazgo Pastoral Entrenador

Apreciado participante, el presente cuestionario es parte de una investigación, cuyo propósito es saber **“La relación existente entre el liderazgo transformacional, el liderazgo pastoral entrenador y el compromiso cristiano de los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa, año 2023”**. Para tal propósito: Marque con una “X”, el en cuadro al costado de cada afirmación, según la opción que más describa el liderazgo de su pastor como entrenador. Elija “una sola opción de respuesta” de acuerdo con la escala de 1 al 5. No se trata de criticar ni defender al líder pastoral, responda de lo más imparcial posible.

NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5	
1. El pastor muestra su liderazgo viviendo sus principios y creencias.	1	2	3	4	5
2. Conoce la misión y los objetivos misioneros de la iglesia claramente.	1	2	3	4	5
3. Mantiene la visión misionera compartida delante de toda la iglesia.	1	2	3	4	5
4. Enfatiza la importancia de cumplir la misión de la iglesia.	1	2	3	4	5
5. Toma decisiones en consenso y se hace responsable de los riesgos.	1	2	3	4	5
6. Lo respeto porque muestra coherencia entre lo que dice y lo que hace.	1	2	3	4	5
7. Procura liderar a sus feligreses con su ejemplo.	1	2	3	4	5
8. Vela por mi desarrollo humano integral, pero sobre todo espiritual.	1	2	3	4	5
9. Me siento satisfecho de vivir pastoreado y liderado por él.	1	2	3	4	5
10. Procura sacrificar sus intereses por buscar el bienestar de la iglesia	1	2	3	4	5
11. Lo escucho, lo respaldo y estoy dispuesto a seguirlo	1	2	3	4	5
12. Se muestra confiable y seguro en su vida diaria y su liderazgo pastoral.	1	2	3	4	5
13. Tengo confianza en los juicios y decisiones que toma.	1	2	3	4	5
14. Se muestra visionario y optimista ante el futuro incierto	1	2	3	4	5
15. Es un buen motivador e inspira para alcanzar las metas misioneras.	1	2	3	4	5
16. Me da entrenamiento según mis dones	1	2	3	4	5
17. Me ayuda a confiar en Jesús para alcanzar las metas	1	2	3	4	5
18. Me ayuda a analizar los problemas y resolverlos de distintas formas.	1	2	3	4	5
19. Me ayuda a ver y resolver los problemas de distintas maneras.	1	2	3	4	5
20. Valora mi opinión y mi aporte para personal para cumplir la misión.	1	2	3	4	5
21. Me trata personalmente, enseña, orienta y motiva a cumplir la misión	1	2	3	4	5
22. Trata de desarrollar mis dones, capacidades y habilidades	1	2	3	4	5
23. Define, especifica y delega mis responsabilidades	1	2	3	4	5
24. Me enseña a autoevaluarme y mejorar continuamente mi rendimiento	1	2	3	4	5
25. Define los beneficios y recompensas al lograr los objetivos	1	2	3	4	5
26. Expresa su satisfacción y reconocimiento al lograr las metas	1	2	3	4	5
27. Me hace ver mis errores con sinceridad y me enseña cómo superarlos	1	2	3	4	5
28. No deja que los problemas se agraven, me ayuda a buscar las soluciones	1	2	3	4	5
29. Crea y promueve oportunidades para que los líderes se reemplacen	1	2	3	4	5
30. Crea una estrategia para llamar y formar nuevos líderes en la iglesia	1	2	3	4	5

Cuestionario de elaboración propia en base a diversos cuestionarios sobre liderazgo pastoral y la experiencia pastoral personal. Entre otros, de la tesis Factores asociados a la permanencia de los feligreses adventistas en el Distrito misionero de “La Era” Lima, 2016 / Salomón Bustamante Estela.

## Apéndice C

### Cuestionario

#### Compromiso misionero del liderazgo local

Marque con una “X”, sobre el número, en cada una de las siguientes afirmaciones, la opción que más describa la realidad de la responsabilidad misionera de los dirigentes de su iglesia local. Elija “una sola opción de respuesta”.

NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5	
1. Los líderes locales de mi iglesia tienen responsabilidad misionera	1	2	3	4	5
2. Usan gran parte de sus recursos para cumplir la misión	1	2	3	4	5
3. Realizan la misión dando estudios bíblicos (semanal)	1	2	3	4	5
4. Cumplen con responsabilidad actividades de evangelismo (semanal).	1	2	3	4	5
5. Realizan acciones solidarias en la comunidad.	1	2	3	4	5
6. Guían a la iglesia a realizar acciones solidarias comunitarias.	1	2	3	4	5
7. Dan testimonio inspirador para aceptar a Jesús y unirse a la iglesia.	1	2	3	4	5
8. Son capacitados y capacitan a los miembros a dar su testimonio para ganar almas.	1	2	3	4	5
9. Están entrenados para contextualizar el mensaje del evangelio en la comunidad	1	2	3	4	5
10. Capacitan y movilizan a los miembros a para predicar el evangelio bíblico.	1	2	3	4	5
11. Aprenden y enseñan a predicar el evangelio según el método de Cristo	1	2	3	4	5
12. Evangelizan haciendo amigos, persona a persona, de casa en casa.	1	2	3	4	5
13. Capacitan a otros miembros de iglesia a predicar el evangelio de dos en dos.	1	2	3	4	5
14. Viven y cumplen la misión de la iglesia en Grupos Pequeños.	1	2	3	4	5
15. Mantienen una cultura y estilo de vida misionera permanente.	1	2	3	4	5
16. Lideran efectivamente un Grupo Pequeño para el desarrollo integral de sus miembros	1	2	3	4	5
17. Se reúnen con su Grupo Pequeño al menos una vez a la semana.	1	2	3	4	5
18. Crean estrategias y planes misioneros para la iglesia.	1	2	3	4	5
19. Capacita a los nuevos hermanos a ganar almas fuera y dentro del Grupo Pequeño.	1	2	3	4	5
20. Siguen un plan de mayordomía y desarrollo integral para discípulos.	1	2	3	4	5
21. Cuidan a los miembros de la iglesia para que sean fieles al mensaje bíblico.	1	2	3	4	5
22. Entienden y aceptan el discipulado como servicio a Dios.	1	2	3	4	5
23. Capacitan permanentemente para multiplicar más discípulos nuevos	1	2	3	4	5
24. Establecen planes para plantar nuevas iglesias.	1	2	3	4	5

Adaptado del Cuestionario “Factores de crecimiento eclesial y calidad de vida”, de Jorge Luis Reyes Aguilar (2017). Las preguntas del cuestionario original, se han adaptado y direccionado para ser mejor entendidas y para que respondan a las informaciones sobre el compromiso misionero y el liderazgo pastoral capacitador para los dirigentes de las iglesias adventistas de Pucallpa.