

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

FACULTAD DE TEOLOGIA

Escuela Profesional de Teología



**Influencia del liderazgo espiritual de los directivos y guías  
mayores en los conquistadores de la Región 2 de la APCE**

Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener Título Profesional de  
Licenciado en Religión y Salud Pública

**Autor:**

Walter Luigui Jara Jara

**Asesor:**

Dr. Juan Marcelo Zanga Céspedes

Lima, setiembre de 2025

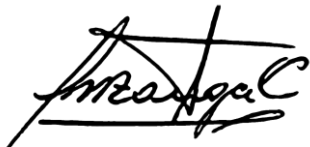
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Yo Juan Marcelo Zanga Céspedes, docente de la Facultad de Teología, Escuela Profesional de Teología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ESPIRITUAL DE LOS DIRECTIVOS Y GUÍAS MAYORES EN LOS CONQUISTADORES DE LA REGIÓN 2 DE LA APCE”** del autor Walter Luigui Jara Jara tiene un índice de similitud de 19% 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 23 días del mes de septiembre del año 2025.



---

Dr. Juan Marcelo Zanga Céspedes

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 15 día(s) del mes de setiembre del año 2025 siendo las 19:50 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Dr. Benjamín Rojas Yauri, el (la) secretario(a) Mtro. Benjamín David Trinidad Ticse y los demás miembros: el (la) asesor(a) Dr. Juan Marcelo Zanga Céspedes y el vocal Dr. David Fernando Asmat Chávez, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de suficiencia profesional titulado: **“Influencia del liderazgo espiritual de los directivos y guías mayores en los conquistadores de la Región 2 de la APCE”**, del (de la)/(los)/(las) candidato(a)/s a Bach. **WALTER LUIGUI JARA JARA** conducente a la obtención del título profesional de Licenciado(a) en Religión y Salud Pública.

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): Bach. **WALTER LUIGUI JARA JARA**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	18	A-	Con nominación de <b>Muy Bueno</b>	Sobresaliente

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)

## DEDICATORIA

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por haberme cuidado y permitido aportar con una parte importante en el desarrollo del liderazgo juvenil de nuestra iglesia. A mi esposa que a pesar de las dificultades siempre me animo a subir un peldaño más en la vida profesional. A mis padres que con todo su esfuerzo, sacrificio y oraciones me han ayudado a perseverar siempre en ser mejor cada día. Y a los clubes de conquistadores, que, con su cariño y confianza han podido colaborar a que este trabajo tenga sus frutos ahora y esperamos que con la ayuda de Dios sea productivo para las próximas generaciones.

## AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial a la administración de la APCe quienes con su apoyo y confianza han permitido que podamos concluir esta etapa y seguir creciendo en la parte académica.

## TABLA DE CONTENIDO

### Capítulo

I. DATOS GENERALES .....	7
Datos de la identidad de la institución APCE .....	7
Actividad principal de la institución .....	7
Reseña histórica .....	8
Visión y misión .....	10
Visión .....	10
Misión .....	10
Descripción del área donde el bachiller realizó sus actividades .....	11
II. DESCRIPCIÓN DEL CARGO Y ACTIVIDADES DEL BACHILLER .....	13
Descripción del cargo pastoral .....	13
Descripción de las actividades del bachiller .....	16
Visitación .....	17
Evangelismo .....	20
III. PRINCIPALES LOGROS DEL BACHILLER .....	34
Programas ejecutados .....	34
Planificación .....	34
Diagnóstico situacional .....	35
Planificación .....	37
Ejecución .....	38
Documentos elaborados .....	39
Utilidad generada .....	40
Innovaciones .....	40
Premios .....	41
IV. CONCLUSIONES .....	43
Conclusiones .....	43
Recomendaciones .....	44
BIBLIOGRAFIA .....	45
ANEXOS .. .....	47
Copia de certificado de trabajo .....	47
Copia de dictaminación favorable .....	¡Error! Marcador no definido.
Figuras, tablas, imágenes .....	48

## CAPÍTULO I

### DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

#### **Datos de la identidad de la institución**

Razón social: ASOCIACIÓN PERUANA CENTRAL ESTE (APCE) RUC: N° 20538633021 Dirección: Jr. Washington 1807, Oficina 501, Lima, Perú. Presidente: Pr. Omar Bullón.

#### **Actividad principal de la institución**

La Asociación Peruana Central Este (APCE) es una organización religiosa sin fines de lucro, que pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD). Administrativamente depende de la Unión Peruana del Norte (UPN), que a su vez depende de la División Sudamericana de la IASD. La APC-E fue inaugurada en 2007,<sup>1</sup> cuyo campo de acción es la parte noreste de la ciudad de Lima, además atiende el departamento de Ancash y parte del departamento de Huánuco.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, *Seventh-day Adventist Yearbook 2007* (Hagerstown, MD: Review and Herald, 2007), 270-299.

<sup>2</sup> Actualmente el campo misionero esta dividido en seis regiones para una mejor administración. La región 1 se ubica en el corazón de Lima y Breña, las regiones 2 y 3 se sitúan en el distrito de San Juan de Lurigancho (actualmente es el distrito más grande y poblado de Lima, tiene una población aproximada de 3 millones de habitantes). La región 4 se sitúa en los alrededores de la Universidad Peruana Union (Ñaña, La Era, Los Sauces, El Inti). La región 5 se ubica desde la provincia de huarochiri hasta Huaycan y sus diferentes zonas o sectores. Y la región 6 se ubica en el departamento de Ancash y parte del departamento de Huánuco.

## Reseña histórica

La IASD, como organización religiosa, tiene sus inicios en el mes de mayo del año 1863, cuando se organiza legalmente como cuerpo religioso con la constitución de la Asociación General (AG), o General Conference (GC), reconocida ante la nación de los Estados Unidos de Norteamérica.<sup>1</sup> Actualmente, la IASD se ha extendido a más de 210 países a nivel mundial, mediante 13 divisiones administrativas,<sup>2</sup> las cuales se organizaron como órganos dependientes de la AG a partir del año 1918, como producto de la sesión de la AG de 1918, cuyos niveles institucionales siguen hasta hoy.<sup>3</sup>

En este contexto organizacional, surge en 2007 la Unión Peruana del Norte, debido a la división de la Unión Incaica que atendía los países de Perú, Bolivia y Ecuador. En el Perú se divide en dos partes, la Unión Peruana del Norte que atiende desde la parte norte de la ciudad de Lima hasta el departamento de Tumbes y la Unión Peruana del Sur, que atiende administrativamente desde la zona sur de la ciudad de Lima hasta los departamentos de Tacna y Puno en el sur del Perú.<sup>4</sup>

La APCE, cuyo origen se remonta al año 2010, como nivel organizativo proveniente

---

<sup>1</sup> Floyd Greenleaf y Richard W. Schwarz, *Portadores de luz: Historia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*, trad. Rolando A. Itín (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2012), 93-94.

<sup>2</sup> Adventistas en el mundo, <https://www.adventistas.org/es/institucional/los-adventistas/adventistas-en-el-mundo/> (consultado: 10 de febrero de 2024).

<sup>3</sup> George R. Knight, *A Brief History of Seventh-day Adventists*, 2.<sup>a</sup> ed. (Hagerstown, MD: Review and Herald, 2004), 112-14.

<sup>4</sup> “Diversity, Growth and Youth on Agenda During Spring Meeting,” Adventist News Network, 12 de abril de 2006, <https://adventist.news/news/diversity-growth-and-youth-on-agenda-during-spring-meeting> (consultado 10 de febrero de 2024).

de la Asociación Peruana Central Norte, creada desde 1996.<sup>1</sup> Actualmente, el campo misionero denominado APCE dirige 6 regiones, en las cuales se cuenta con 46 distritos misioneros, atendiendo a 169 iglesias en los territorios de Ancash, Huánuco, Huarochiri y la provincia de Lima.

El crecimiento llevo a establecer nuevas unidades administrativas para beneficio de la feligresía de la Iglesia en el Perú. Además, a la par de la gran predicación del mensaje adventista en el país, también se estaba produciendo un crecimiento demográfico en las zonas remotas de Lima y otras capitales de provincias. Con todo esto, los líderes de la DSA y la Unión Peruana hicieron planes para la reestructuración administrativa de todo el territorio del Perú. El 12 y 13 de abril de 2006, en la Junta de primavera del Comité Ejecutivo de la Asociación General, el Comité aprobó la reestructuración de la Unión Peruana en dos: Unión Peruana del Sur y la Unión Peruana del Norte.

Cuando se organizó, la Unión Peruana del Norte era responsable de una Asociación y tres Misiones: la Asociación Peruana Central Norte, ahora Asociación Peruana Central Este, Misión Nor Pacífico, Misión Peruana del Norte y Misión Nor Oriental. Desde su creación, la UPN ha sido responsable de la mayor parte de la región norte del Perú, así como parte de la provincia de Lima y Callao. La primera sede administrativa de esta Unión estuvo ubicada en la Avenida comandante Espinar, 610, Miraflores, en Lima. Poco tiempo después se mudó a otro edificio, en la misma cuadra y avenida, núm. 650. La UPN inició su labor administrando 825 iglesias y atendiendo a 345,041 miembros. Sus primeros líderes

---

<sup>1</sup> Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, *Seventh-day Adventist Yearbook 2007* (Hagerstown, MD: Review and Herald, 2007), 280.

administrativos fueron el Pastor Orlando Ramos, presidente, y el Pastor Yordan Santa Cruz, tesorero. Posteriormente, se eligió como secretario al Pastor Barito Lazo.

Los años 2009 y 2010 estuvieron marcados por el crecimiento en las actividades misioneras en el norte del Perú. El número de iglesias y grupos había aumentado considerablemente, con un total de 978 iglesias y 1,615 grupos. Debido a estos avances, el 1 de enero de 2010, la Misión Nor Pacífico cambió su estatus a Asociación Nor Pacífico. Asimismo, en el 2010 se reorganizó la Asociación Peruana Central Norte, cambiando su nombre a **Asociación Peruana Central Este**<sup>1</sup> y asumiendo la dirección de los trabajos en el departamento de Ancash y parte del norte de Lima. En el mismo año, la Junta administrativa de la UPN aprobó la división del territorio de la Asociación Peruana Central Norte, estableciendo la Misión Centro-Oeste del Perú, que comenzó a operar en 2011 con 37,089 adventistas y 167 iglesias. Estas reorganizaciones del territorio muestran cuántos beneficios trajo la UPN al adventismo en esa parte del país.<sup>2</sup>

## Visión y misión

### Visión

En armonía con la revelación bíblica, los adventistas del séptimo día entienden que el clímax del plan de Dios es restaurar toda su creación a la completa armonía con su perfecta voluntad y justicia.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> De aquí en adelante APCE.

<sup>2</sup> Encyclopedia of Seventh-Day Adventists, <https://encyclopedia.adventist.org/article?id=7J8G&lang=es#fn33> (consultado: el 05 de febrero, 2025).

<sup>3</sup> Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Reglamentos Eclesiásticos Administrativos* (Buenos Aires; Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003), 68.

## Misión

Hacer discípulos de Jesucristo que vivan como sus testigos de amor y proclamen a todas las personas el evangelio eterno del mensaje de los tres ángeles en preparación para su pronto regreso (Mat. 28:18-20; Hech. 1:8; Apoc. 14:6-12).<sup>1</sup>

### **Descripción del área donde el bachiller realizó sus actividades**

El autor, bachiller en teología graduado en la Universidad Peruana Unión (UPeU), laboró en calidad de contratado en la zona de Jicamarca como instructor bíblico. Luego, fui invitado a liderar un grupo de misioneros en el proyecto Oyim en el distrito de IMC en la región 2 de la APCE.

Como referencia, la región 2 de la APCE esta compuesta en la actualidad por 8 distritos misioneros, un total de 60 iglesias y un aproximado de 42 clubes de conquistadores y su población en cuanto líderes de conquistadores y guías mayores un total de 120 personas para un total de 400 niños y adolescentes aproximadamente.

El distrito metropolitano de San Juan de Lurigancho es uno de los 43 distritos de la Provincia de Lima, en el Departamento de Lima, Perú. Se ubica al Noreste de Lima. Su nombre fue usado por los españoles para dar nombre a la reducción indígena que crearon en la década de 1570. Hay 2 posibles razones que dan origen al nombre de este distrito:

1. La existencia de una cultura prehispánica a la que se habría llamado Ruricancho o "Canchus del Interior" que habría derivado en la palabra "Lurigancho".

2. Lurigancho deriva de "Hurin Huancho" literalmente "Huanchos del valle", el término Lurigancho sería una castellanización. El distrito de San Juan de Lurigancho

---

<sup>1</sup> Iglesia Adventista del Septimo Dia, *Reglamentos Eclesiasticos Administrativos*, 68.

Limita de la siguiente manera:

- Norte: Distrito de Carabaylo
- Sur: Distrito de El Agustino y el Distrito de Lima.
- Este: Provincia de Huarochirí y el Distrito de Lurigancho.
- Oeste: Distrito del Rímac, el Distrito de Independencia y el Distrito de Comas.

En todo Lima Metropolitana este distrito cuenta con el tramo de la línea 1 del Metro de Lima, puentes vehiculares, puentes peatonales sobre el río Rímac y Huaycoloro además de vías que bordean el cerro de San Cristóbal y futuros túneles. Actualmente el distrito de San Juan de Lurigancho es considerado como un distrito del Cono Este y el más habitado del Perú.<sup>1</sup>

Actualmente, el bachiller desempeña el cargo de Pastor distrital. En el distrito misionero de La Union - APCE, pero anteriormente ocupe las siguientes responsabilidades:

- Pastor Asociado en el Distrito Misionero de Vitarte A – APC (2019)
- jefe de Bienestar Integral en Adra Peru – Sede Arequipa (2019 – 2021)
- Instructor bíblico – Proyecto de plantio de Iglesias (2022) APCE
- Lider de equipo Oyim – DM IMC (2023) APCE
- Capellan del Colegio Adventista de Canto Rey (2024) APCE
- Pastor distrital en el Proyecto La Unión (2025) APCE

---

<sup>1</sup> Historia del distrito de San Juan de Lurigancho, [web.munisjl.gob.pe/web/distrito.php?id=1](http://web.munisjl.gob.pe/web/distrito.php?id=1) (consultado: 10 de enero, 2025).

## CAPÍTULO II

### DESCRIPCIÓN DEL CARGO Y ACTIVIDADES DEL BACHILLER

#### **Descripción del cargo pastoral**

El pastor distrital en su labor de líder y cuidador del rebaño de Dios es quien lidera todas las actividades en pro del crecimiento, fortalecimiento y mantenimiento de todas las familias de las iglesias dadas a su cargo. Tal como lo describe el apóstol Pablo: “a unos apóstoles; a otros, profetas; a otros evangelistas; a otros, pastores y maestros, afín de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo” (Ef 4:11,12).

Históricamente hablando, vemos como la labor pastoral no ha cambiado en el Antiguo Testamento ni en el Nuevo Testamento, veamos una vista de ambos escenarios.

En el Antiguo Testamento, el concepto de pastor que encontramos es similar al de Nuevo Testamento y proviene de la imagen o metáfora del pastor de ovejas, la cual fue utilizada por Jehová para referirse a su relación con Israel, su pueblo, y con los líderes religiosos en la época de los profetas.

El Profeta Isaías presenta al Señor como un pastor al decir: “Apacentará su rebaño; en su brazo llevará los corderos; y en su seno los llevará; pastoreará suavemente a las recién paridas” (Is 40:11).

El profeta Jeremías, al igual que Isaías, aborda el tema de manera general al decir que el rol del pastor es apacentar y cuidar las ovejas. Estos dos términos son muy abarcadores,

aunque apacentar tiene mayor énfasis en alimentar, mientras que cuidar enfatiza más el aspecto de proteger.

El Profeta Ezequiel menciona que parte de la tarea del pastor debía ser: “Fortalecer a las ovejas débiles, curar a la enferma, vendar a la perniquebrada, volver al redil la descarriada y buscar la perdida” (Ez. 34:4).

En el Salmo 23, David llama a Jehová como su *pastor*; mientras que se presenta a sí mismo como su *oveja*. Un pastor que suple todas sus necesidades. Los versos 1 y 2 nos revelan al pastor que satisface las necesidades alimenticias y cuida de sus ovejas. El verso 3 parece referirse a las necesidades socioemocionales, mientras que el 4 aparenta hacer referencia a las necesidades espirituales. Todo lo anterior nos presenta un cuadro del pastor que alimenta, consuela, cuida, guía y acompaña a sus ovejas.

En el NT Lucas, escribe sobre el Señor Jesús, el Apóstol Pablo, sobre los hebreos y junto al apóstol Pedro nos hablan sobre la labor del pastor.

Lucas, en el capítulo 2 y el verso 8 de su evangelio nos informa acerca de los pastores que recibieron la noticia del nacimiento del Mesías; él dice que ellos “*velaban y guardaban vigiliias de la noche sobre su rebaño*”. Esto deja entrever que los pastores acostumbraban a pasar la noche junto a su rebaño, cuidándolo en todo momento.

En el Evangelio según San Juan 10:12, Jesús dice que el asalariado ve venir al lobo y deja las ovejas y huye, pero el buen pastor da su vida por las *ovejas*, lo que nos da a entender que el *pastor* era alguien que tenía un rol de cuidado de sus ovejas; labor que desempeñaba con extrema responsabilidad.

Juan 21:15-17 es un pasaje con un contenido revelador. Jesús le pregunta a Pedro si lo ama en tres ocasiones: Después de la primera respuesta de Pedro, Jesús le dice: “Apacienta mis corderos”; al recibir la segunda respuesta, Jesús le dice “Pastorea mis ovejas”; pero después de la tercera respuesta de Pedro, Jesús añade: “Apacienta mis ovejas”. En los versos

15 y 17, el verbo que Jesús usa es βόσκω (bosko).<sup>1</sup> que se traduce como “apacentar”, y significa “alimentar o proveer comida”. Pero en el verso 16, el Señor utiliza el verbo ποιμαίνω (poimaino) que se traduce como pastorear, y tiene como significado “cuidar”, “guiar”, “gobernar” y “defender”.<sup>2</sup>

En Hechos 20:28, el apóstol Pablo se refiere a los ancianos de la iglesia como “obispos” a quienes el Espíritu Santo ha puesto para “*apacentar la iglesia del Señor*”. En Hebreos 13:17 el escritor dice que los pastores velan por las almas de los creyentes.

Es evidente que la imagen de un pastor es importante tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento.<sup>3</sup>

Elena G. White escribió: “*Todos los pastores que trabajan bajo el Gran Pastor poseerán sus características; serán mansos y humildes de corazón. Una fe semejante a la de un niño trae descanso al alma y también actúa por amor y se interesa siempre en otros. Si el Espíritu de Cristo mora en ellos, serán como Cristo y harán las obras de Cristo*”.<sup>4</sup>

En muchas ocasiones las responsabilidades o nuevos desafíos hacen que se vea en la necesidad constantemente de capacitar a sus líderes para no trabajar solo, tal como lo indica el REA “Un rol clave del pastor es la capacitación y la orientación a los miembros de iglesia para conocer a la comunidad y desarrollar ministerios que sean efectivos, contextualizados

---

<sup>1</sup> Alfred E. Tuggy, *Lexico griego-español del Nuevo Testamento* (El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano, 2003), 172.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> La Imagen del Pastor en los Antiguo y Nuevo Testamentos, <https://transformaelmundo.com/2018/11/19/la-imagen-del-pastor-en-el-antiguo-y-nuevo-testamentos/> (consultado: 25 de abril, 2025).

<sup>4</sup> Elena de White, *Testimonios para la Iglesia* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1998), 166.

y relevantes”.<sup>1</sup> La iglesia merece no solo un buen trato por parte de sus ministros, sino también trabajar con responsabilidad, cuidado fiel y firmemente” *pues no tenemos lucha contra sangre y carne, sino contra principados, contra potestades, contra los gobernadores de las tinieblas de este siglo, contra huestes espirituales de maldad en las regiones celestes*” (Ef 6:12).

*“Los que profesan ser siervos del Dios viviente deben estar dispuestos a ser siervos de todos, en vez de creerse exaltados sobre los hermanos, y deben poseer un espíritu bondadoso y cortés”.*<sup>2</sup> Asimismo, la sierva del Señor escribe haciendo referencia a las actividades de los ministros lo siguiente: *“Hombres designados por Dios han sido escogidos para velar, con celoso cuidado y vigilante perseverancia, para que la iglesia no sea destruida por los malos designios de Satanás, sino que subsista en el mundo y fomente la gloria de Dios entre los hombres”.*<sup>3</sup>

### **Descripción de las actividades del bachiller**

Las actividades pastorales con el pasar de los días se tornan más desafiantes. Para las diferentes zonas o realidades El Pastor debe prepararse no solamente para las actividades espirituales, sino, también, deben prepararse para tratar con la hermandad que actualmente atraviesan problemas personales, familiares y eso se convierte en un factor que dificulta el

---

<sup>1</sup> Iglesia Adventista del Séptimo Día, Reglamentos Eclesiásticos Administrativos (Buenos Aires; Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003), 592.

<sup>2</sup> Elena de White, *Primeros Escritos* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2012), 102.

<sup>3</sup> Elena de White, *Testimonios para los ministros* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1979), 71.

desarrollo normal dentro de la iglesia. Podemos hablar del pastor como capacitador, pero, sin conocer la realidad de las familias no tendrá efectividad.

La visitación debe lograr tal influencia que el miembro de iglesia asuma un compromiso espiritual con Dios y con la iglesia. Con el pasar del tiempo y por naturalidad la feligresía ira comprometiéndose y mejorando en las diferentes áreas en las que se desarrolla la iglesia (Mayordomía, Evangelismo, Estudios Bíblicos, Bautismos, Suscripciones) pero, una de las que también somos llamados a mejorar es en el liderazgo de nuestra iglesia y la formación de nuevos líderes.

A continuación, veremos el desarrollo de algunos puntos principales en la actividad pastoral.

### Visitación

La enseñanza sobre la visitación se haya implícita en las Escrituras, evidenciándose siempre en el principio esencial de establecer y fomentar las relaciones personales. Por esta razón, desde el Génesis al Apocalipsis, Dios interviene y visita al hombre.<sup>1</sup> Cabe mencionar que el principio de visitar esta marcado con la única intencionalidad que toda persona no se sienta solo, que se sienta animado, reconfortado, querido y valorado por aquella persona que ha sido puesta para cuidar de ellos, en este caso por su Pastor.

Visitación es tener empatía por alguien no importando la situación ni la circunstancia en la que se encuentre. Visitación también es la manera más personal que existe en amar a

---

<sup>1</sup> Christian Varela, “La visitación pastoral como plan discipulador: una propuesta”, *Estrategias para el cumplimiento de la misión* 15, no. 01. (enero-junio, 2017): 167-182.

una persona y atender sus necesidades. Visitación es el mayor ejemplo que dejó Jesús para con sus semejantes. Visitación es invertir tiempo en algo que si tendrá ganancias.<sup>1</sup>

Por otro lado, Lucas utilizó el término *episkeptomai* siete veces en 1:68, 1:78, 7:16; y Hechos 6:3, 7:23, 15:14, 15:36. El uso de la palabra fue para identificar que la visitación de Jesús era para mostrar misericordia, redimir a Su pueblo, identificar al Mesías, libertar a Su pueblo de la esclavitud y para ofrecer su plan de salvación a los gentiles.<sup>2</sup>

Lucas usa el término en relación con varones de buen testimonio y llenos del Espíritu de Dios y, además, para destacar la actitud de Pablo al volver a visitar a sus hermanos en donde se había anunciado la Palabra del Señor.<sup>3</sup>

Existen dos tipos de visitas:

1. Cuando la persona **invita** para que se vaya a visitarla
2. Cuando uno va **sin ser invitado** por la persona.

La invitación expresa un interés sincero y una apertura al diálogo, lo que permite avanzar con mayor libertad hacia asuntos espirituales de relevancia. Así ocurrió con Nicodemo, quien al buscar a Jesús mostró disposición y confianza para recibir verdad y luz (Jn 3:1-21).

Cuando se visita sin ser invitado la primera cosa a lograr es que la persona esté

---

<sup>1</sup> Da este punto de vista muy cierto y atinado para este tiempo en que lamentablemente muchas familias y miembros de nuestra iglesia atraviesan situaciones que requieren algo mas que orar y para eso el pastor visitador debe estar preparado para saber actuar ante situaciones muy delicadas. Manual de visitación, [https://www.academia.edu/36845939/Manual\\_de\\_Visitación\\_Pastoral](https://www.academia.edu/36845939/Manual_de_Visitación_Pastoral) (Consultado: 20 de abril, 2025).

<sup>2</sup> Cristian S. Gonzales y Alejandro Ramos, “El propósito de la visitación pastoral: Una mirada en las Escrituras”, *Berit Olam 12*, no. 2 (2015): 137-150.

<sup>3</sup> Gonzales, “El propósito de la visitación pastoral: Una mirada en las Escrituras”, 137-150.

dispuesta de abrirse y de compartir. Para lograr esto el visitador seguramente va a tener que comenzar a hablar de cosas generales, para después de a poco llegar a los temas más personales.

Otros consejos: Ninguna visita debe ser larga, ni muy frecuente. Generalmente media hora alcanza. En casos excepcionales puede ser una hora, rara vez puede ser más (Pr 25:16-17). No sirve visitar únicamente cuando la persona está mal.

Visite con cierta regularidad, para evitar que alguien diga, que solo es visitado cuando uno esta mal o le tienen que llamar la atención, causando una sensación de miedo cuando viene el pastor llega a casa.

Visite también por que tiene un rol de visitación. Sea cauteloso con visitar enseguida después de una operación grande, ya que la persona necesita algún tiempo para recuperarse de la anestesia, y en muchos casos estará dolorida por algún tiempo. Si llega justamente después de la cirugía, o cuando aun está muy dolorida, o con nauseas, quede solo por un tiempo corto. Las visitas pueden causar mucho cansancio para la persona recién operada. Es importante que alguien acompañe a la persona recién operada, pero que lo haga dándole máxima posibilidad de descansar, sin obligarla a hablar mucho.

Generalmente no es correcto visitar a personas del otro sexo, estando ellas solas en la casa. El teléfono es de una gran ayuda en la atención pastoral, pero no se olvida, que, aunque se pueda hacer mucho con el teléfono, la visita pastoral personal mantiene su valor.

**Diferencia entre visita social y visita pastoral.**

LA VISITA SOCIAL se concentrará a menudo en:	LA VISITA PASTORAL se concentra más en:
1. Temas externos, el tiempo, los acontecimientos mundiales, eventos locales, deportes, etc.	1. Lo mas importante es la persona.
2. Mantener una atmósfera armoniosa.	2. Alivia temas de tensión y dificultad.

---

3. Traer paz y bienestar a través de evasión de áreas de conflicto.	3. Genera Paz y bienestar.
4. Compartir historias, experiencias, asuntos mutuos.	4. Ayuda una situación inmediata.
5. Ser amable y positivo.	5. Entender a la persona, ser empático.
6. Lo que tendría que ser (algún ideal).	6. Lo que es o sea la realidad como punto de partida hacia lo que tendría que ser.
7. Generalizando universalizando: lo que ellos dicen, lo que la gente hace.	7. Siendo específico referente a lo que se hace, piensa y siente.
8. ser de ayuda haciendo pasar el tiempo, y entreteniendo.	8. Ayudar para compartir consejos que ayuden a resolver situaciones personales.
9. Diferencias entre congregaciones, cultos y pastores.	9. Dios, y la relación mía y tuya con Él.
10. La sociedad y personas en general.	10. Relaciones de importancia para la persona.
11. Individualismo (Yo voy solo por donde yo quiero).	11. Integración a una comunidad de Fe. <sup>1</sup>

---

### Evangelismo

En consulta a un grupo de directores de clubes de conquistadores y a otro grupo de Guías Mayores concordamos con la idea de que la espiritualidad es un factor muy importante para la persona que quiere dirigir a un grupo, pero, también es importante el tipo de liderazgo que se utiliza para dirigir a grupos de personas, en especial a un club de conquistadores. El escritor Malcolm Allen<sup>2</sup>, indica en su libro que el objetivo fundamental del ministerio joven es la salvación de los jóvenes por medio de Jesucristo.

Por otro lado, el Manual administrativo del Club de conquistadores menciona que la historia de los conquistadores en el mundo y en Sudamérica fue forjada por hombres y mujeres que amaban a los jóvenes y deseaban su salvación; hombres y mujeres que vieron

---

<sup>1</sup> La Visitación Pastoral, <https://es.scribd.com/document/337802006/La-visitacion-pastoral-pdf> (consultado: 18 de mayo, 2025).

<sup>2</sup> Malcolm Alien, *Salvación y Servicio* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1993), 7.

en el club un método prometedor de evangelismo juvenil y que veían la formación de toda una generación de líderes.<sup>1</sup>

Tomando estos dos conceptos es que identificamos la situación problemática que pretendemos resolver con la presente investigación ya que en la actualidad el club de conquistadores ha evolucionado por diferentes factores, pero, la espiritualidad y el liderazgo no deben dejar de ser prioritarios para lograr su propósito de Salvar del Pecado y Guiar en el servicio pues fue la visión de los años posteriores a su fundación y organización mundial en el año de 1950.

Un estudio realizado por Christian A. Schwarz, director del Instituto para el Desarrollo Natural de la Iglesia desde 1994 hasta 1996, estudio las causas de iglecrecimiento, asombrosamente dicho personaje investigo a cerca de 1000 iglesias, y al finalizar su estudio, el remarco que, de las 8 razones del porque una iglesia crece fervientemente, la primera de todas es enseñarles a los miembros de la iglesia como ser un líder capacitador para el servicio.<sup>2</sup>

### Liderazgo

Imagínese por un momento tener que liderar sin sentir amor por usted mismo. Es más, imagínese ser un modelo de espiritualidad si los más pequeños no ven en usted un ejemplo a seguir, si los menores no ven un ejemplo de líder en usted ¿cómo será el futuro de esa generación que dentro de unos años tendrá que llevar sobre sus espaldas el peso de la

---

<sup>1</sup> Manual Administrativo del Club de Conquistadores, <https://www.conquismania.cl/conquistadores/descargas/Manual%20Administrativo%20Conquistadores.pdf> (consultado: 22 de junio, 2025).

<sup>2</sup> Christian A. Schwarz, *Las 8 características de una iglesia saludable* (Miami: Editorial Caribe, 1998), 45.

responsabilidad de terminar con la obra evangelística? Jesús presento el caso a sus discípulos y se registra en el libro de Mateo: “Entonces le fueron presentados unos niños, para que pusiese las manos sobre ellos, y orase; y los discípulos les reprendieron. Pero Jesús dijo: Dejad a los niños venir a mí, y no se lo impidáis; porque de los tales es el reino de los cielos”. (Mat 19:13 - 14).

Kenneth O. Gangel, sugiere que el liderazgo de nuestro Señor Jesús se concentró en los individuos. Su conversación personal con Pedro (Jn. 21) es un buen ejemplo de la manera cómo Él se dio a si mismo con el objeto de establecer la vida y el ministerio de él en ellos<sup>1</sup>.

Si Jesús con toda su humildad supo darse un espacio de tiempo para acariciar a los niños y conducirlos a sus brazos, con que mayor amor y responsabilidad deberíamos nosotros hacer lo mismo. Es por eso que dedico una parte de mi vida a resolver este problema en el liderazgo de los Guías Mayores.

A veces se cree que mientras más insignias luce un Guía Mayor es un mejor líder, pero, de que sirve tener tanta variedad de insignias en la camisa o blusa o en una banda si el principal motivo por el cual servimos en este ministerio no está siendo lo principal en nuestro liderazgo. Y lo principal es reflejar a un Jesús salvador y no unas insignias de metal o de tela. Es por esta razón, que yo mismo me desafío y desafío al resto de lectores a dejar de ser líderes de insignias y convertirse en líderes de esperanza. Que vivan su espiritualidad, y que su liderazgo motive y encamine al resto de seguidores que tengan, sean niños, jóvenes o adultos.

---

<sup>1</sup> Ted w. Engstrom, *Un líder no nace, se hace* (Puerto Rico: Editorial Betania, 1980), 50-51.

Craig Johnson afirma que “*el líder vertical ve la vida de un plano distinto, e inspira un cambio extraordinario que ayuda a los demás a volar por encima de sus circunstancias.*”<sup>1</sup>

Los líderes verticales de Dios no siempre son los primeros en ser escogidos. Los grandes líderes que Dios utiliza no siempre siguen los estereotipos, pero están a la disposición de los demás.<sup>2</sup>

Como líder vertical, Dios te ha dotado de de varias habilidades. También te ha permitido vivir experiencias que te han modelado. La verdadera inspiración procede de la colaboración divina. Cuando es Dios quien dirige tu vida, es Él quien inspira tus palabras.<sup>3</sup>

Cuando hacemos un comparativo entre el liderazgo natural con el liderazgo espiritual, podemos ver las diferencias que existe entre ellos.<sup>4</sup>

<b>NATURAL</b>	<b>ESPIRITUAL</b>
<b>Confía en sí mismo.</b>	Confía en Dios.
<b>Conoce a los Hombres.</b>	También conoce a Dios.
<b>Toma sus propias decisiones.</b>	Busca la Voluntad de Dios.
<b>Es ambicioso.</b>	Es humilde.
<b>Crea Métodos.</b>	Sigue el ejemplo de Dios.
<b>Le gusta mandar.</b>	Se deleita en obedecer a Dios.
<b>Busca la recompensa personal.</b>	Ama a Dios y a los demás.
<b>Es independiente.</b>	Depende de Dios.

---

<sup>1</sup> Craig Johnson, *Liderazgo Vertical: Inspira personas que se alisten como voluntarios, crea grandes equipos que perduren* (Bogota: Editorial Unilit, 2011), 24.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Johnson, *Liderazgo Vertical: Inspira personas que se alisten como voluntarios, crea grandes equipos que perduren*, 27.

<sup>4</sup> J. Oswald Sanders, *Liderazgo espiritual* (Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 1995), 27.

Como explicar la propia experiencia de Jesús, Él poseía una autoridad abundante, los evangelios no nos dicen que tuviera un aspecto físico imponente. No tenía riquezas, una casa grande o un gran estatus social. Según los estándares del mundo, no era un éxito. Sin embargo, suscitaba el respeto inmediato, quienes lo rodeaban ansiaban escuchar lo que tenía que decirles.<sup>1</sup>

Los líderes que hacen su trabajo con esmero poseen una autoridad que nunca se da ante la presión. En lugar de eso, trabajan ganándose el respeto y la confianza. Como sucede con otros aspectos de liderazgo influyente, esta autoridad, hasta cierto punto, se da en todas las personas. Usted puede alimentarla y desarrollarla. Por lo tanto, decídase a evaluar su situación para ayudarse a liderar con gracia.<sup>2</sup>

Un Dato Sobre el Liderazgo.

### **Liderazgo**

Las primeras teorías del liderazgo las encontramos en el año 500 a.C. cuando Confucio recorre una gran parte de China, para persuadir a los señores feudales sobre la manera de cómo liderar sus reinos en forma más eficaz, con las virtudes de benevolente, humano, justo y moderado. Los estudios sobre el liderazgo comienzan en el siglo XX, cuyos estudios quedan referidos a los grandes hombres quienes quedan constituidos en la historia, en nombre de la teoría del gran hombre que consistía en estudiar aquellas cualidades que diferenciaban a los líderes de las demás personas.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> John Edmund Haggai, *Sea un líder influyente* (Grand Rapids, MI: Editorial, 2011), 220.

<sup>2</sup> Ibid, 226.

<sup>3</sup> Sandra Estrada Mejía, “Liderazgo a través de la historia”, *Scientia et Technica Año XIII*, no. 34. (mayo 2007): 343-348.

## ESTILOS DE LIDERAZGO

En nuestro estudio, encontramos tipos de liderazgo diferentes. Estos son: Autocráticos, paternalistas, democráticos, permisivos y grupales. Algunos líderes orientan con su ejemplo. Otros aprovechan su influencia sobre la mayoría. Otros ponen resoluciones a los problemas y trabajan muy bien dentro de los grupos. Otros se jactan de su habilidad para tomar decisiones y se complacen en sus decisiones rápidas y efectivas.

La sociedad en la que vivimos y trabajamos es compleja, la mayoría de nosotros, las personas que lideran, hemos aprendido a adaptar el estilo a la situación. Estos estilos de liderazgo se vuelven más notorios en la amplia gama de ministerios eclesiásticos. Lo recomendable será que cada uno identifique su propio estilo y trate consciente de reducir al máximo lo negativo.

Líder autocrático

**Descripción:** Es el líder que ejerce control o poder absoluto sobre sus subordinados.

**Características:** Dictatorial. No consulta a otras personas, decide todo solo. Ejerce poder total, da órdenes, impone su voluntad, demanda obediencia completa. Es arbitrario y dogmático. Poco empático.

Ventajas:

- Es responsable del éxito o fracaso de la empresa.
- Es rápido para tomar decisiones.
- Hay línea de autoridad completa.
- Bueno para grupos en formación o muy dependientes.
- Válido en tiempos de crisis.

Desventajas:

- La personalidad del líder resulta odiosa
- Buenas ideas no se concretan por no consultar a otros.
- Atrasa el proceso de maduración del grupo. Cohibe la creatividad de los miembros.
- Ante la ausencia del líder, hay indiferencia, menos producción y desánimo.
- Promueve la dependencia.

**Relaciones Humanas:** Las relaciones humanas son pobres o mínimas. No hay consideración para los subordinados, aparece la rebelión, pasividad, enojo y hay descontento entre los dirigidos. Es probable que los miembros del grupo sientan su autoestima en desenso.

**Este tipo de líder en la iglesia:** Si es presidente de algún departamento o comité local, su personalidad provoca distanciamiento y frustración entre los miembros de su grupo. Los creyentes más educados y capaces se convierten en observadores y, por lo general, no asisten a los cultos y programas que estos dirigen o planifican.

*“Si es pastor, la gente lo acepta por algún tiempo. A medida que maduran se tornan críticos y si no pueden cambiar al pastor o hacer que las cosas cambien, se van a otra iglesia. Esto puede explicar la constante rotación de creyentes que se ve en la actualidad”<sup>1</sup>*

El poder tiende a corromper y el poder absoluto corrompe absolutamente

Líder Paternalista

---

<sup>1</sup> Teófilo Aguillón, Teología práctica pastoral (Miami, FL: Editorial Vida, 2001), 42.

**Descripción:** Este estilo de liderazgo también se conoce como benevolente o maternal. Ejerce el control total del grupo motivado por los intereses del mismo, con una actitud afable y cordial hacia el equipo.

**Características:** Autocrático. Consulta a los demás, pero finalmente ejerce su propia decisión. Tiene todo el poder, aunque, sutilmente hace creer que lo comparte con el grupo. Da órdenes con educación, pero impone su voluntad. Las decisiones dependen de él y también la ejecución: “es todo en todo.”

Ventajas:

- Escucha las opiniones del grupo. Es afectuoso y amable.
- Actúa en favor de los miembros del grupo.
- Tiene aceptación en ciertos grupos.
- Apresura la toma de decisiones y la ejecución de acciones.

Desventajas:

- Se reserva el derecho de tomar la decisión final.
- Inhibe la promoción y formación de grupos responsables y maduros.
- Quiere dirigir y hacer todo personalmente.

**Relaciones Humanas:** Son buenas en general, sobre todo en los grupos que delegan su responsabilidad en el líder. Hay aprecio y preocupación por los subordinados. Sin embargo, busca su dependencia y pasividad.

**Este tipo de líder en la iglesia:** Si es presidente de algún departamento o comité local, pide la opinión de sus colaboradores y de los miembros del grupo. Incluso formula planes

con ellos, pero los va realizando conforma a su particular criterio, lo que provoca desilusión entre las personas más involucradas y con animos de participar.

Si es pastor, un buen grupo de personas lo ve como el hermano mayor o el papá que tuvieron y para quienes no desean participar mucho en posiciones directivas de la iglesia, de modo que resulta excelente. A quienes no son tan pasivos y dependientes, la falta de delegación les frustra.

#### Líder Permisivo

**Descripción:** Deja que las personas o el grupo hagan lo que quieran. Se abstiene de dar órdenes o instrucciones, y los subordinados hacen lo que les parece bien o lo que entienden.

**Características:** No toma iniciativa como líder. Crea desorden, confusión e incertidumbre. No da instrucciones a menos que se las exijan. Evita meterse con el grupo y reduce al mínimo su participación. Es comparativamente pasivo.

#### Ventajas:

- Otorga completa libertad a los subordinados.
- Bueno para fomentar la creatividad.
- Logra la participación de grupos con gran motivación.
- Desarrolla la capacidad, el talento y el sentido profesional.

#### Desventajas:

- El grupo no sabe lo que quiere el jefe.
- No hay satisfacción en el trabajo.
- El grupo trabaja con poca organización.
- Los subordinados tienen poco interés en el trabajo.

**Relaciones Humanas:** El líder es simpático. Se lleva bien con todos.

**Este tipo de líder en la iglesia:** Si es presidente de algún departamento o comité local: no se elaboran planes o programas. Todo se hace en la misma semana o al llegar la hora. Lo positivo de este tipo de liderazgo es que permite el surgimiento de líderes que “siempre están preparados” para actuar en cualquier momento.

Si es pastor: la congregación no conoce su visión o sus metas. Se cae en la rutina, apatía y desorganización. Lo positivo puede ser que permite la creatividad de los líderes más cercanos y comprometidos con la obra.

Líder Democrático

**Descripción:** Se elige libremente por la voluntad de la mayoría del grupo.

**Características:** Trata a los subordinados como a colaboradores. Da ejemplo al grupo, deja que el grupo tome decisiones y las apoya. Consulta con sus colaboradores. Toma decisiones, da órdenes y crea un buen ambiente.

Ventajas:

- Es bueno para grupos de voluntarios.
- Facilita el trabajo mediante grupos pequeños. Estimula la cooperación.
- Los subordinados hacen el trabajo de mejor calidad.
- Hay más libertad para las personas y el grupo.
- Estimula la creatividad y la responsabilidad.

Desventaja:

- La toma de decisiones demanda más tiempo. Al principio no es eficiente.
- La personalidad de algunos líderes no va de acuerdo con este estilo.
- Resistencia de algunas personas a trabajar con un líder democrático.

- El proceso de consulta puede dar la impresión de que el líder es débil e indeciso.
- Permite que el grupo decida los asuntos que le afectan en su trabajo.

**Relaciones Humanas:** El líder muestra respeto hacia sus subordinados. Los miembros como individuos o el grupo como un todo se sienten parte de la organización. Hay más respeto mutuo entre todos. Surge mayor motivación, pues a las personas se les da la debida importancia. Se fortalecen las relaciones de amistad.

**Este tipo de líder en la iglesia:** Si es presidente de algún departamento o comité local, no debe desanimarse cuando no le comprendan y a veces el grupo o los colaboradores lo tilden de débil, pues la mayoría está acostumbrado a obedecer sin que se lo consulten. Al haber respeto mutuo, la mayoría de los creyentes se siente bien y cooperan con gusto en el alcance de las metas.

#### Grupo Líder

**Descripción:** El grupo asume en su totalidad su propia dirección, desde la organización y la planificación, hasta la ejecución y la evaluación final. El coordinador facilita el proceso para que el grupo identifique los problemas o asuntos que desea considerar y trabaja con el grupo para la solución de los mismos.

**Características:** Las decisiones básicas las toma el grupo. Este escoge un líder cuya función básicamente es la de coordinar. El coordinador es parte de grupo de liderazgo lo comparte con el mismo. La función de coordinador se puede alternar entre sus miembros. La autoridad y el poder están en el grupo. Se crea un alto sentido de compromiso.

#### Ventajas:

- Bueno para situaciones que demandan un gran compromiso.

- El grupo decide su propio objetivo y tarea. La autoridad es horizontal.
- Se usan los talentos y las habilidades de todos y cada uno de los miembros.
- Desarrolla un sentido de compañerismo, entrega e identificación.
- Ofrece máxima libertad al grupo y a los miembros en particular.
- Ofrece más probabilidades de tener éxito. El grupo acepta más cambios con facilidad.

Desventajas:

- Algunos miembros del grupo no son capaces de aceptar este estilo.
- No es un estilo universal, sino solo para grupos maduros y francos.
- A veces el grupo toma decisiones equivocadas.
- Hay riesgo de resistencia, hostilidad, y fracaso de grupo.
- Algunos coordinadores no pueden amoldarse a este estilo.

**Relaciones Humanas:** Compromiso, identificación, relaciones entre grupos, respeto, creatividad.

**Este tipo de líder en la iglesia:** lo ideal es que los cuerpos ejecutivos o juntas directivas de las iglesias que lleguen a actuar con las características que se mencionan arriba para el grupo líder. Al decidir estos sus propios objetivos y tareas, desarrollar los talentos individuales y compartir el liderazgo, surge la identificación y sentido de compromiso que una iglesia puede ver sus mejores días y alcanzar las metas. Las metas propuestas a largo plazo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Manual Administrativo del Club de Conquistadores, <https://www.conquismania.cl/conquistadores/descargas/Manual%20Administrativo%20Conquistadores.pdf> (consultado: 22 de marzo, 2025).

Dentro del liderazgo en el club de conquistadores, resumimos algunos objetivos concernientes al liderazgo en este departamento de la iglesia.

**Propósito:** los objetivos del club de conquistadores son:

- Trabajar por el compromiso personal del conquistador con el Señor.
- Proporcionar un programa atractivo de la iglesia centrado en el rendimiento.

Interesar a los padres y a los adultos jóvenes en participar en las actividades organizadas de la iglesia para los jóvenes.

- Animar a los conquistadores a descubrir el potencial que Dios les ha dado para servir a otros.
- Estimular el desarrollo armonioso de la vida física, social, intelectual y espiritual del conquistador. Dar oportunidad para el desarrollo de las habilidades del liderazgo
- Proporcionar, a través del estudio de la naturaleza, una apreciación del amor de Dios.

## FILOSOFÍA

La Iglesia Adventista del Séptimo Día está comprometida a comprender a los jóvenes y entrenarlos para el liderazgo y el servicio a la humanidad.

El club de conquistadores es un programa de la iglesia centrado en actividades espirituales recreativas, diseñado para los jóvenes de diez a quince años. El club es atractivo para este grupo etéreo porque su programa brinda actividades que satisfacen sus necesidades e intereses.

Gran parte del programa del club de conquistadores se basa en actividades físicas. Esto se debe a que los jovencitos entre los diez y los quince años están en una etapa del

desarrollo de crecimiento físico rápido. Es una etapa llena de acción, aventura, desafío y actividades grupales que proporcionan nuevas oportunidades para el desarrollo de nuevas actitudes y habilidades que producen crecimiento personal, espíritu de equipo o comunitario, y un sentido de lealtad y respeto a Dios, su creación y su iglesia.

Aunque el club de conquistadores existe principalmente para los jóvenes, uno de sus propósitos básicos es también unir a los padres y a los miembros de la iglesia a través de la participación activa con el club y sus miembros.

Aquí desaparece la así llamada brecha generacional cuando los jóvenes y adultos hacen culto y juegan juntos en un vínculo de experiencia común. Las relaciones significativas se forman a medida que los líderes y los consejeros se unan a las actividades de los conquistadores compartiendo, tomando confianza y trabajando juntos.

Toda la filosofía de los conquistadores se basa en que los “niños aprenden más por el ejemplo que por el precepto”. Cuando ven cómo los líderes y los padres modelan los valores espirituales y sociales, ellos aspiran a desarrollar elevados principios morales, con actitudes cariñosas y atentas, y la determinación de sobresalir en sus diferentes esfuerzos.

Los jóvenes aprenden más en una atmósfera positiva, feliz y segura. La actitud de los líderes del club es, por consiguiente, un ingrediente vital para garantizar el éxito de la efectividad del ministerio a los adolescentes y jóvenes.

Una falla al escuchar y entender las necesidades de los jóvenes solo lograra erigir barreras a un crecimiento y desarrollo espiritual reales, y puede ser un factor que contribuya para hacer que la iglesia y su misión sean sin atractivo para los jóvenes.

## CAPÍTULO III

### PRINCIPALES LOGROS DEL BACHILLER

#### **Programas ejecutados**

El principal programa que se ejecutó fue ayudar en el crecimiento de participación espiritual de los conquistadores. La iglesia fue la primera en notar un cambio en cuanto a las actividades realizadas por los diferentes clubes, cayendo en la monotonía de solo realizar actividades al aire libre, descuidando las actividades espirituales que, al ser puestas en la balanza, tienen un mayor peso e importancia. La región 2 de la APCE ha sido la beneficiada y fortalecida; esperamos que esta época de cambio también pueda ser transmitida de generación en generación y reproducida en otras regiones, campos misioneros o en las diferentes uniones.

#### Planificación

La planificación empezó cuando varios líderes de iglesia ajenos al club de conquistadores notaron que las actividades espirituales no eran notorias en cuanto a la importancia como si lo eran las actividades propias del club (campamentos, salidas, ferias, desarrollo de especialidades, etc) y allí al notar que se convertía en una preocupación empezamos a reunirnos para tratar de buscar una buena oportunidad de mostrar la realidad y tomar acciones que ayuden al crecimiento y no al desánimo. Era importante que los líderes de los clubes se sientan convencidos de que podemos hacer algo por cuidar a las nuevas generaciones.

## **Diagnóstico situacional**

Como referencia, la región 2 de la APCE está compuesta en la actualidad por 8 distritos misioneros, un total de 60 iglesias y un aproximado de 42 clubes de conquistadores y su población en cuanto líderes de conquistadores y guías mayores un total de 120 personas para un total de 400 niños y adolescentes aproximadamente.

Los clubes de conquistadores de la Región 2 de la APCE y de otras regiones han estado enseñando y promoviendo aparentemente las actividades del club como si fuera una actividad externa a la iglesia.

En los últimos años ha sido difícil trabajar con los menores del club de conquistadores. Esto ha hecho que la gran mayoría de clubes vea otras opciones por lograr que los clubes se llenen de niños, sin embargo, el *Manual Administrativo del Club de Conquistadores* promovido por la IASD habla sobre fomentar en los niños, adolescentes y jóvenes sobre la filosofía de la recreación y no de la diversión como si lo practican los boys scouts.<sup>1</sup>

A continuación, presentamos un análisis FODA que nos da el punto de partida para comenzar una labor de acción y concientización para todos los que trabajamos en este ministerio:

---

<sup>1</sup> Manual Administrativo del Club de Conquistadores, <https://www.conquismania.cl/conquistadores/descargas/Manual%20Administrativo%20Conquistadores.pdf> (consultado: 22 de junio, 2025).

---

FORTALEZAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ buena cantidad de clubes de conquistadores (42 en la región).</li> <li>➤ buena cantidad de lideres comprometidos con las actividades del club (almenos 5 lideres por club).</li> <li>➤ Gran mayoría de iglesias representadas almenos por un club de conquistadores.</li> <li>➤ Cuentan con un parque zonal cercano en el caso quisieran hacer un encuentro o retiro.</li> <li>➤ El lider de conquistadores de la apce constantemente enriquece con actividades a los clubes de todo el campo.</li> <li>➤ Están en una zona donde es facil el adquirir muchos de los materiales necesarios para el desarrollo de las actividades.</li> </ul>
OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lideres capacitados y con experiencia.</li> <li>➤ En algunas iglesias si cuentan con una infraestructura que les permite el desarrollo armonioso de sus actividades.</li> <li>➤ Pastores distritales comprometidos con la labor de crecimiento de sus clubes (los visitan almenos 1 vez al mes).</li> <li>➤ Buena población de menores en años inferiores a los requeridos para estar en el club de conquistadores.</li> <li>➤ Coordinadores regionales que constantemente velan por sus regiones en búsqueda de que todo marche bien en los clubes de conquistadores.</li> </ul>
DEBILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Guías mayores y directivos de club no comprometidos con la iglesia.</li> <li>➤ Iglesias que observan las actividades del club como un lugar de entretenimiento.</li> <li>➤ Poco conocimiento de la filosofía e historia del club de conquistadores.</li> <li>➤ Pocas capacitaciones exclusivamente para lideres de club dirigidas al evangelismo.</li> </ul>
AMENAZAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Varios de los miembros del club estudian en un colegio del estado (de 10 niños 8-9 estudian en un colegio estatal).</li> <li>➤ La realidad cultural de algunos hogares dificulta el proceso de crecimiento espiritual.</li> <li>➤ Lideres poco comprometidos con actividades en la iglesia producto de trabajo, estudios, etc.</li> <li>➤ Iglesias sin una cultura de manejo del club de conquistadores.</li> <li>➤ Poco presupuesto para desarrollo de algunas actividades.</li> </ul>

---

- 
- Contexto social que influye en el desarrollo de las actividades espirituales.
- 

## **Planificación**

Para preparar a todo el material humano en esta labor empezamos por mirar el lema que el campo local presenta en todos sus desafíos eclesiásticos y tomarlo como punto de partida pues esta también es una forma de **Reavivar, Involucrar y Discipular**.

## **Objetivo**

Luego de establecer la planificación en base a los desafíos eclesiásticos evaluamos la forma en como alcanzarlos por medio de objetivos medibles y alcanzables. Medibles en el sentido de notar cambios en cuanto a la cantidad de líderes concientizados en la importancia de transmitir la importancia de hábitos que ayuden a crecer la vida espiritual de los menores miembros del club de conquistadores.

Y como nuestros desafíos eclesiásticos nos pueden ayudar a alcanzar a una mayor parte de la feligresía que lamentablemente con el pasar de los años no a podido experimentar y disfrutar de las actividades espirituales en las cuales participa y promueve el club de conquistadores.

---

### **REAVIVAR**

- El interés de los líderes del club de conquistadores por motivar en los niños y adolescentes en conservar su vida espiritual.
- El compromiso con las actividades misioneras de la iglesia.
- A las familias del club para comprometerse a suscribirse al plan Maná de sus hijos menores.
- En los menores la historia de los inicios de la IASD y motivarlos a continuar con el evangelismo.

### **INVOLUCRAR**

- A todos los líderes del club de conquistadores en las acciones misioneras de la iglesia, comprendiendo que el club y la iglesia son uno solo y no un ministerio que tiene otra finalidad.
  - A los menores en las actividades en las que inicialmente fueron promovidas desde el inicio del club de conquistadores.
-

---

DISCIPULAR

- A las familias del club a mejorar la conservación de la vida espiritual de sus menores hijos.
  - A toda la iglesia en las acciones misioneras que buscan continuar con la predicación del evangelio.
  - A las nuevas generaciones mostrándoles que la labor de la iglesia es dinámica, en constante actividad con la única misión de expandir el evangelio.
  - A todos los líderes del club de conquistadores para que sus acciones sean de motivación para sus aconsejados.
  - Logrando que los menores del club de conquistadores vean las acciones misioneras no como una regla, un requisito, sino, una labor que ayuda a mejorar el compromiso y madurez de la vida espiritual.
  - A una generación para expandir el evangelio a niños y adolescentes que aún no conocen a Jesús.
- 

### **Ejecución**

La ejecución del proyecto se realizó mediante la coordinación con los líderes encargados de la región 2 responsables de los clubes de conquistadores. Mi persona fue la encargada de la dirección y el monitoreo de los cambios progresivos que se fueron teniendo luego de las jornadas de concientización. Poco a poco fueron entendiendo que en su mayoría los clubes solo realizaban programas que entretenían a los menores, la prioridad era empezar con los adultos y líderes de club para que posteriormente ello mediante su influencia pueda transmitirse a los menores.

Empezamos por conversar con algunos padres de familia sobre que les parecía las actividades del club, enfocándonos sobre todo en el aspecto espiritual. Al notar la reacción de varios de ellos coincidimos en que muchas veces se descuida el aspecto espiritual de las actividades en reuniones regulares del club, es más, varios comentarios eran dirigidos a quienes lideraban a los menores y su preocupación por lo que vendría después. Sin embargo, había cosas que si se ajustaba podrían mejorar su percepción y confiar otra vez en este bello departamento de la iglesia.

Las primeras dificultades que encontramos fueron las siguientes:

- iglesias que no les daban valor a los integrantes del club de conquistadores.
- iglesias que no apoyan económicamente al club y tampoco en su formación de líderes (los líderes se tienen que formar por su cuenta)
- iglesias que esperan resultados de sus clubes sin siquiera acompañarlos u animarlos para eventos espirituales.
- miembros del club mal vistos en la iglesia solo por usar uniforme o portar una pañoleta.
- crítica destructiva al club sin haber involucrado en alguna actividad del club.

Para superar varias de estos puntos negativos fuimos converzando con varios líderes de club, entendiendo su molestia y falta de apoyo. Pero, la otra milla fue conversar con las iglesias y mostrarles los grandes resultados que están obteniendose en otras partes del mundo por el trabajo misionero del club de conquistadores.

Con esto aprendimos que aun en nuestro país falta mucha cultura de la importancia de tener clubes de conquistadores en nuestras iglesias, y más aún, la importancia de tener líderes espirituales y capacitados para dirigir las mentes de esos niños y adolescentes.

### **Documentos elaborados**

En la investigación el autor utilizará una encuesta como instrumento dividido en dos partes, la primera es donde tratamos de recolectar datos de las personas a participar para conocer la realidad de la población. Y la segunda parte fue previamente seleccionada específicamente para esta investigación, el instrumento pertenece al DR. Ricardo Rossi Valverde, con dicha encuesta se podrá recolectar lo datos que son necesarios para poder lograr la solución al problema planteado en la presente investigación. Ver en anexos 1 y 2.

## Utilidad generada

A continuación, detallamos en forma listada la utilidad que genera la elaboración de este proyecto:

- ✓ Líderes concientizados y comprometidos que la labor misionera del club de conquistadores en la iglesia no se hacen solo en fechas especiales si no en cada oportunidad en que el club se reuna.
- ✓ Líderes comprometidos con el RID enfocados en las nuevas generaciones.
- ✓ Líderes motivados no solo en el crecimiento personal si no también en el crecimiento espiritual.
- ✓ Crecimiento en las suscripciones de los líderes de conquistadores y también en los niños y adolescentes.
- ✓ Familias que van observando cambios de que poco a poco los clubes de conquistadores realmente están enfocándose en llevar a los niños y adolescentes en tener una mejor vida espiritual.
- ✓ Familias convencidas en las acciones misioneras en las cuales participan sus menores hijos (de cada 5 familias con hijos en el club, 2 de ellas acompañan en labores misioneras a sus hijos).
- ✓ Iglesias que poco a poco van mejorando en la actividad misionera en la cual los menores van tomando parte activa en los diferentes momentos de acción misionera.
- ✓ Actividades de clubes de conquistadores de forma equilibrada en cuanto al desarrollo físico, mental y espiritual. Dándole la oportunidad a todos los menores a participar no solo en eventos recreativos si no también en los eventos misioneros.
- ✓ Mejor respuesta de participación para el desarrollo de las clases bíblicas de los niños y adolescentes (de cada 5 niños nuevos que llegan, 3 se bautizan aualmente).
- ✓ Niños y adolescentes que forman parte del club de conquistadores siendo inspirados y motivados por sus líderes para tener una mejor relación espiritual con Dios y un compromiso misionero con su iglesia. **Ver anexo 3**

## Innovaciones

Dentro de las actividades que ayudaran a mejorar la influencia del liderazgo de los líderes del club de conquistadores hacia los menores hicimos las siguientes innovaciones con ayuda de la iglesia.

## Capacitación a Líderes de conquistadores

Dentro de las capacitaciones que se tuvieron con los líderes de conquistadores incluimos la reflexión sobre la influencia del liderazgo y si esta influencia esta mejorando la condición espiritual de los menores.

- Participación en las actividades misioneras de la iglesia con presencia de los líderes del club de conquistadores.
- En Cada actividad se motiva a los líderes de clubes la importancia de su participación y disposición en ayudar en todo lo que implique la planificación de estos eventos. Todo esto con la finalidad de que los niños y adolescentes no participen por obligación o por cumplir un requisito, sino, porque es parte de la vida en la iglesia.

## Clases bíblicas de conquistadores

Gracias a que la iglesia pensó en diseñar una clase bíblica diferenciada para el club de conquistadores mostramos la necesidad de que sean los líderes los que se capaciten antes de poder desarrollar estas clases bíblicas. Las mismas se han convertido en una fuente de salvación para muchos niños y adolescentes que de esta forma han entregado sus vidas a Cristo.

## Eventos organizados por la UPN y APCE – NG Match

Estos eventos han servido para que la gran mayoría de niños y adolescentes vean que realmente sus líderes se preocupan en prepararlos para explotar sus dones y talentos en favor de la iglesia.

## **Premios**

La mayor satisfacción que hemos podido observar de todo este proceso es que los líderes han entendido y practicado una mejor forma de influir en los menores de los clubes de conquistadores. Muchos menores han decidido por bautizarse, muchas familias han

decidido estudiar la biblia, muchas iglesias han cambiado su percepción sobre las actividades que se hacen en el club de conquistadores.

Al final, los más beneficiados son las iglesias que dentro de algunos años si todo esto persiste tendrán en sus filas jóvenes que amen la misión de la iglesia y sigan la senda de la predicación del evangelio.

## IV. CONCLUSIONES

### **Conclusiones**

Al termino de este trabajo nos damos cuenta de que podemos seguir capacitando mensual, bimestral o trimestralmente a los lideres de clubes de conquistadores para que tengan mas herramientas y puedan reavivar en ellos el espíritu misionero en las actividades del club de conquistadores.

Gracias a Dios hemos podido obtener resultados favorables en cuanto a la búsqueda de la concientización de los lideres de menores pertenecientes al club de conquistadores. En la muestra tomada a la población a la que nos dirigimos pudimos notar que al inicio de este proyecto no muchos creían que no era importante o imprescindible el poder detenerse en pensar sobre la forma en que su liderazgo estaba influyendo en los menores, hasta en su forma de observar la vida cristiana, pero, gracias a Dios hemos podido mejorar en ese aspecto y ahora tenemos lideres que poco a poco observan la importancia de mejorar su vida espiritual.

Y nuestro otro objetivo era que la mayor parte de la iglesia pueda disminuir la crítica destructiva hacia el club, ya que en muchos lugares solo se observaba al club de conquistadores como un centro de entretenimiento para los niños y adolescentes. Ahora, muchos han comprendido que es una oportunidad para que niños de otras realidades conozcan a Jesús y con ello el resto de su familia. Siempre y cuando este departamento de la IASD sea dirigido por personas que ponen en primer lugar el aspecto espiritual con el que inicio desde 1951 el club de conquistadores.

Para muchas personas que no han participado de un club no llegan a entender porque los niños y adolescentes realizan tal y tal actividad. Pero, cuando ven que los menores son motivados al estudio de la Biblia, a la acción misionera, al compromiso con la iglesia comienzan a observar que las mentes pequeñas empiezan a ser bien lideradas y dirigidas hacia algo que si los llevara a la patria celestial.

Esperamos que con el pasar del tiempo lo aprendido se convierta en una sana practica y se multiplique en los nuevos líderes que lleguen a tomar parte de la dirección de los clubes.

### **Recomendaciones**

Algunas recomendaciones que puedo listar luego terminar este proyecto serían las siguientes:

- ✓ Continuar con las capacitaciones de forma calendarizada y con invitados y responsable sobre la importancia de motivar a los menores a la acción misionera.
- ✓ Apoyar las iniciativas de nuevas formas de hacer evangelismo juvenil dentro y fuera de la iglesia para que los menores se sientan útiles en los servicios de la iglesia.
- ✓ Seguir apoyando a los lideres de club de conquistadores para que sigan siendo de buena influencia en los menores del club.
- ✓ Que los pastores distritales puedan hacer seguimiento de las actividades que van realizando los clubes para que poco a poco volvamos a los orígenes del porque se creó el club de conquistadores.
- ✓ Plasmar una ruta de evaluación para mostrar si las capacitaciones están dando resultado.

## BIBLIOGRAFIA

- Aguillón, Teófilo. *Teología práctica pastoral*. Miami, FL: Editorial Vida, 2001.
- Alien, Malcolm. *Salvación y Servicio*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1993.
- Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, *Seventh-day Adventist Yearbook 2007*. Hagerstown, MD: Review and Herald, 2007.
- Christian Varela, “La visitación pastoral como plan discipulador: una propuesta”, *Estrategias para el cumplimiento de la misión* 15, no. 01. (enero-junio, 2017): 167-182. Gonzales, Cristian S. y Alejandro Ramos, “El propósito de la visitación pastoral: Una mirada en las Escrituras”, *Berit Olam* 12, no. 2 (2015): 137-150.
- Edmund, John Haggai, *Sea un líder influyente*. Grand Rapids, MI: Editorial, 2011.
- Elena de White, *Testimonios para los ministros*. Buenos Aires: Asociacion Casa Editora Sudamericana, 1979.
- Engstrom, Ted w. *Un líder no nace, se hace*. Puerto Rico: Editorial Betania, 1980.
- Estrada, Sandra Mejía. “Liderazgo a través de la historia”, *Scientia et Technica Año XIII*, no. 34. (mayo 2007): 343-348.
- Floyd Greenleaf y Richard W. Schwarz, *Portadores de luz: Historia de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*, trad. Rolando A. Itín. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2012.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día, “Reglamentos Eclesiásticos Administrativos”. Buenos Aires; Asociacion Casa Editora Sudamericana, 2003.
- Johnson, Craig. *Liderazgo Vertical: Inspira personas que se alisten como voluntarios, crea grandes equipos que perduren*. Bogota: Editorial Unilit, 2011.
- Knight, George R. *A Brief History of Seventh-day Adventists*, 2.<sup>a</sup> ed. Hagerstown, MD: Review and Herald, 2004.
- Sanders, J. Oswald. *Liderazgo espiritual*. Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 1995.

Schwarz, Christian A. *Las 8 características de una iglesia saludable*. Miami: Editorial Caribe, 1998.

Tuggy, Alfred E. *Lexico griego-español del Nuevo Testamento*. El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano, 2003.

White, Elena de. *Primeros Escritos*. Buenos aires: Asociacion Casa Editora Sudamericana, 2012.

White, Elena de. *Testimonios para la Iglesia*. Buenos Aires: Asociacion Casa Editora Sudamericana, 1998.

## ANEXOS

### Copia de certificado de trabajo

**Iglesia Adventista  
del Séptimo Día**  
ASOCIACIÓN PERUANA CENTRAL ESTE

JR. WASHINGTON 1807

LIMA PERÚ



## CERTIFICADO

El que suscribe, **ALVARO AUGUSTO MASIAS SALVATIERRA**, representante legal de la **Asociación Iglesia Adventista del Séptimo Día Peruana del Norte**, con **RUC N° 20538633021**, con domicilio legal en **Jr. Washington 1807 interior 503 Lima**, a través de la presente **CERTIFICA** que:

### JARA JARA WALTER LUIGUI

Labora en nuestra organización, Asociación Iglesia Adventista del Séptimo Día Peruana del Norte con sede en Lima Este, como Pastor Distrital, según el periodo siguiente:

- Del 01/01/2023 al 31/12/2025

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Lima, 26 de noviembre de 2025



Asociación Iglesia Adventista del Séptimo Día Peruana del Norte  
**ALVARO AUGUSTO MASIAS SALVATIERRA**  
Representante Legal

## Figuras, tablas, imágenes

### ENCUESTA Anexo 1

Esta encuesta pertenece a un trabajo de investigación realizado en la Asociación Peruana Central Este de los Adventistas del Séptimo Día, la misma es de carácter anónimo, por favor, sírvase a contestar todas las preguntas de forma legible a cada pregunta para ayudarnos a resolver este tema de investigación. ¡Muchas Gracias!

#### SECCION 1..... Marque con una

X

- **Edad** (años cumplidos)  
\_\_\_\_\_
- **Sexo**  
1.  Masculino  
2.  Femenino
- **Es usted casado(a)**  
1. Si   
2. No
- **Años de bautizado en la iglesia Adventista.**  
\_\_\_\_\_
- **Usted es...**  
1. Aspirante a Guía Mayor   
2. Guía Mayor   
3. Guía Mayor Master   
4. Guía Mayor Master Avanzado   
5. Director de club
- **Usted ocupa el cargo de...**  
1. Director de Club de conquistadores   
2. Vice director del club (varones)   
3. Vice directora de club (Damas)   
4. Secretario(a) de club   
5. Tesorero(a)   
6. Capellán(a)   
7. Instructor(a)   
8. Consejero(a)   
9. Pastor
- **Su club pertenece...**  
1. A una Congregación

- 2. A un grupo organizado
- 3. A una iglesia
- 4. A la iglesia Central
- 5. A un Distrito

**Anexo 2**

**SECCION 2..... Marque con una X**

Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de respuesta, según la siguiente escala de frecuencia. Por favor, marca con una X en la columna que corresponda a tu respuesta y que aparece a la derecha de cada pregunta.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

SECCION 1	1	2	3	4	5
1. Con que frecuencia usted realiza su oración todos los días					
2. Con que frecuencia usted realiza el estudio de la biblia todos los días					
3. Con que frecuencia usted realiza el estudio de su folleto de Escuela Sabática					
4. Con que frecuencia usted realiza el ciclo de lectura del Reavivados por su Palabra					
5. Con que frecuencia usted realiza la lectura de algún libro del Espíritu de Profecía					
SECCION 2	1	2	3	4	5
6. Cuan a menudo usted da estudios bíblicos					
7. Cuan a menudo usted participa de un grupo pequeño					
8. Cuan a menudo usted participa haciendo visitas misioneras					

9. Cuan a menudo usted participa en proyectos misioneros					
<b>SECCION 3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. Con que frecuencia usted asiste a las noches de oración					
11. Con que frecuencia usted asiste a los cultos de Viernes y Sábado					
12. Con que frecuencia usted asiste a la Escuela Sabática					
13. Con que frecuencia usted asiste SOLO al culto divino					
14. Con que frecuencia usted no asiste a la iglesia entre semana					
<b>SECCION 4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15. Con que frecuencia su Líder trata de satisfacer las necesidades laborales de sus colaboradores					
16. Con que frecuencia su Líder sabe encaminar los esfuerzos hacia las metas					
17. Con que frecuencia su Líder conoce lo que se debe hacer para lograr las metas					
18. Con que frecuencia su Líder sabe comunicar sus ideas					
19. Con que frecuencia su Líder se da a entender cuando da instrucciones					
20. Con que frecuencia su Líder brinda solución a los problemas en forma práctica					
21. Con que frecuencia su Líder comparte sus propuestas de solución de los problemas					
22. Con que frecuencia su Líder toma decisiones acertadas					
23. Con que frecuencia su Líder promueve el trabajo en equipo					

24. Con que frecuencia su Líder participa en el trabajo en equipo					
25. Con que frecuencia su Líder asume los cambios con optimismo					
26. Con que frecuencia su Líder se adapta fácilmente a los cambios					
27. Con que frecuencia su Líder genera el cambio cuando es necesario					
<b>SECCION 5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29. Usted ve en su Líder que práctica valores morales					
30. Usted ve en su Líder que inspira respeto					
31. Usted ve en su Líder que cuida su imagen					
32. Usted ve en su Líder que es un ejemplo a seguir					
33. Usted ve en su Líder que tiene buenos hábitos					
34. Usted ve en su Líder que inspira con su plan de vida					
35. Usted ve en su Líder que brinda un trato justo					
36. Usted ve en su Líder que promueve el respeto mutuo					
37. Usted ve en su Líder que es tolerante					
<b>SECCION 6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
38. Con que frecuencia su Líder motiva con su entusiasmo					

39. Con que frecuencia su Líder comparte su visión personal					
40. Con que frecuencia su Líder transmite su optimismo					
41. Con que frecuencia su Líder es muy dinámico					
<b>SECCION 7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
42. Con que frecuencia su Líder logra que sus colaboradores se comprometan					
43. Con que frecuencia su Líder atiende las necesidades de sus colaboradores					
44. Con que frecuencia su Líder guía a sus colaboradores en la solución de problemas					
45. Con que frecuencia su Líder inspira confianza					
46. Con que frecuencia su Líder escucha atentamente					
<b>SECCION 8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
47. Su Líder trata bien a las personas					
48. Su Líder crea un ambiente de confianza mutua					

