

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Escuela Profesional de Teología



Una Institución Adventista

**Relación entre el liderazgo de los dirigentes de iglesia y el
compromiso misionero de la feligresía adventista de Cerro
Colorado, Arequipa, 2018**

Por:

Isaías Noé Castro Pizarro

Asesor:

Dr. Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Lima, julio de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

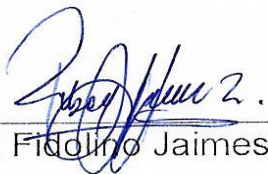
Rubén Fidolino Jaimes Zubieta, de la Facultad de Teología, Escuela Profesional de Teología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DE LOS DIRIGENTES DE IGLESIA Y EL COMPROMISO MISIONERO DE LA FELIGRESÍA ADVENTISTA DE CERRO COLORADO, AREQUIPA, 2018" constituye la memoria que presenta el (la) Bachiller Isaías Noé Castro Pizarro para aspirar al título de Profesional de Teología, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, el 09 de julio de 2019



Rubén Fidolino Jaimes Zubieta

Relación entre el liderazgo de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero de la feligresía adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018

TESIS

Presentada para optar el título profesional de
Licenciado en Teología

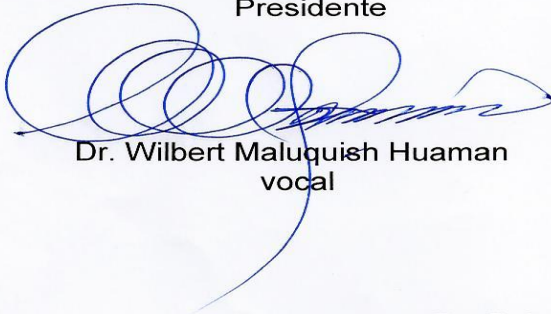
JURADO CALIFICADOR



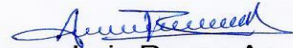
Dr. Daniel William Richard Perez
Presidente



Mg. Juan Carlos Torrealva Callirgos
Secretario



Dr. Wilbert Maluquish Huaman
vocal



Dr. Jorge Luis Reyes Aguilar
vocal



Dr. Rubén Fidolín Jaimes Zubieta
Asesor

Lima, 09 de julio de 2019

RESUMEN

Determinar la relación que existe entre el liderazgo de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado, Arequipa, 2018. Uno de los principales problemas que se puede percibir cuando se atiende pastoralmente a los líderes de las diversas iglesias adventistas de Cerro Colorado, es que en la mayoría de los casos se trata del problema de la falta de un estilo de liderazgo enfocado en la capacitación de los dirigentes para que asuman su compromiso misionero. En tal sentido, diversos autores como Haggai, White, Schwarz y Schalk, Nichol, Knight y Quispe entre otros, señalan que la instrucción, la capacitación y el entrenamiento de liderazgo a los dirigentes de la iglesia es vital para su compromiso con la obra misionera de la iglesia.

Para lograr los objetivos trazados, la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, porque pretende describir y determinar la relación que existe entre sus dos variables de estudio en un contexto particular. El estudio se hace en un diseño no experimental, de corte transversal. La población del estudio está compuesta por 237 líderes quienes ocupan cargos diligenciales y 157 constituyen la muestra ya que estos fueron los que contestaron la encuesta realizada en las Iglesias Adventistas de Cerro Colorado en Arequipa, 2018. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta de 20 preguntas, divididas en dos secciones, diez preguntas para liderazgo eclesiástico y diez preguntas para compromiso misionero, para luego medir su impacto con el crecimiento en el número de bautismos en el quinquenio 2013-2017.

Palabras claves: Liderazgo, instrucción, compromiso misionero, adventistas

SUMMARY

To determine the relationship between the leadership of church leaders and the Missionary commitment of Adventist parishioners in Cerro Colorado, Arequipa, 2018.

One of the main problems that can be perceived when the leaders of the various Adventist churches in Cerro Colorado are pastorally served, is that in most cases it is the problem of the lack of a leadership style focused on the Training of the leaders to assume their missionary commitment. In this sense, various authors such as Haggai, White, Schwarz and Schalk, Nichel, Knight and Quispe among others, point out that instruction, training and leadership training to church leaders is vital to their commitment to the missionary work of the Church.

In order to achieve the objectives, this research is of a descriptive correlational type, because it aims to describe and determine the relationship between its two study variables in a particular context. The study is done in a non-experimental, cross-sectional design. The population of the study consists of 237 leaders who occupy positions diligénciales and 157 constitute the sample as these were those who answered the survey conducted in the Adventist churches of Cerro Colorado in Arequipa, 2018. Data collection was conducted through a survey of 20 questions, divided into two sections, ten questions for ecclesiastical leadership and ten questions for missionary commitment, and then measured its impact with the growth in the number of baptisms in the Five-2013-2017.

Keywords: *leadership, instruction, missionary commitment, Adventists.*

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO 1	1
INTRODUCCIÓN.....	1
Planteamiento del problema.....	1
Descripción de la realidad problemática	1
Antecedentes del problema	8
Formulación del problema	15
Problema general.....	15
Problemas específicos	15
Objetivos de la investigación.....	15
Objetivo general	16
Objetivos específicos.....	16
Hipótesis de la investigación	17
Hipótesis general	17
Hipótesis específicas	17
Justificación.....	18
Importancia.....	19
Delimitaciones	20
Limitaciones.....	20
Presuposiciones.....	20
CAPÍTULO 2	21
MARCO TEÓRICO	21
Liderazgo	21
Liderazgo bíblico cristiano	21
Características del Liderazgo bíblico.....	24
Un liderazgo como el de Jesús.....	34
El Liderazgo y el compromiso cristiano	43
Compromiso personal con Dios.....	44

Factores del compromiso misionero	48
CAPITULO 3	52
METODOLOGIA.....	52
Tipo y Diseño de investigación	53
Diseño de la investigación	53
Población	54
Muestra.....	54
Selección de los elementos de la muestra.....	54
Criterios de selección.....	54
Criterios de Inclusión y Exclusión.....	55
Criterios de Inclusión	55
Criterios de Exclusión	55
Consideraciones Éticas	55
Definición y operacionalización de Variables	55
Variable independiente	55
Variable dependiente	56
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	57
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
BIBLIOGRAFÍA	90
APENDICE A	97
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	97
APENDICE B.....	99
MATRIZ INSTRUMENTAL	99
PENDICE C.....	101
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	103
ACUERDO DE COMISIÓN INTERNA	104

CAPITULO 1

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

Descripción de la realidad problemática

Aunque no existe una definición científicamente aceptada sobre el liderazgo a nivel mundial, este es un fenómeno profusamente estudiado por la influencia decisiva para el desarrollo de las organizaciones mundiales y locales. Por ejemplo, Zuzama define el término de liderazgo en sus múltiples perspectivas al resumir diversas concepciones de otros autores como Gómez-Rada (2002), Siliceo, Cáseras y González (1999), French y Bell (1996), Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich (2007), señalando que:

El o la líder es aquella persona que ejerce influencia sobre un grupo de personas, que denominamos seguidores, esta influencia, que es lo que entendemos como liderazgo, tiene por objetivo alcanzar unas metas, que, en principio, han de ser comunes. El líder es el que se encarga de motivar a sus seguidores para llegar a dichas metas. Cuando se trata del o la líder de una organización, este individuo es el creador de la cultura organizacional y es quién marca las metas, valores y normas de dicha organización.¹

En tal sentido existe un interés marcado por el estudio del liderazgo de las organizaciones nacionales también, por ejemplo el simposio “Es posible el liderazgo en

¹Juana María Zuzama Covas, “Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real”. (Tesis Licenciatura, Universitat de les Illes de Balears, 2015), 6,7, en http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1 (consultado: 2 de mayo, 2019).

el Perú actual, Problemas y perspectivas en la política, empresa y sociedad peruana” en el que se abordaron las problemáticas de liderazgo político, el liderazgo empresarial y por último el liderazgo social peruano.² Cuya conclusión se resume en la siguiente cita:

“El liderazgo es una trama, no es una persona que lidera, que dirige. Voy a emplear la distinción que hacía Karen: el liderazgo es una trama, lo que tenemos que preguntarnos es si esa trama va a permitir que el propósito nuevo se pueda modificar a la velocidad que nosotros, hoy, pensamos que se requiere. Porque mañana de repente el proceso puede ser distinto, pero la dinámica es que se está transformando, se va modificando la trama. Estamos viendo el proceso desde su estructura. Obviamente, esto afecta al individuo, pero lo estamos mirando desde la estructura, sabiendo que los individuos cumplen un rol fundamental en ese proceso de construir, armar o reproducir el sistema”.³

En ese sentido también se puede estudiar el liderazgo eclesiástico basada en una cosmovisión bíblica según Dios le ordenó a Moisés diciéndole que para el liderazgo del pueblo de Israel debía elegir de entre el pueblo a: “varones de virtud, temerosos de Dios, varones de verdad, que aborrezcan la avaricia; y ponlos sobre el pueblo por jefes de millares, de centenas, de cincuenta y de diez.” (Ex 18:21). Asimismo, la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) en Sudamérica preocupada por altos índices de deserción de sus miembros pues, de los 251,877 bautismos registrados, las cifras de los que abandonaron la fe fueron 164,799 personas, se ha visto obligado a estudiar y desarrollar un programa de liderazgo y discipulado denominado: “Gente cuidando de gente”, para cuidar a los nuevos hermanos a fin de que se desarrollen integralmente y permanezcan en la comunidad de la iglesia.⁴

²Baltazar Caravedo Molinari, ed. *¿Es posible el liderazgo en el Perú actual?: problemas y perspectivas en la política, empresa y sociedad peruana* (Lima: Universidad del Pacífico, 2015), 7,8.

³Ibíd., 103.

⁴Pablo Ale, “Junta de la división sudamericana”, *Revista Adventista*, julio 2017, 14.

Así, surge el interés de estudiar el liderazgo de los dirigentes de las iglesias de Cerro Colorado Arequipa que como las demás organizaciones tiene sus problemas de liderazgo, ya que al atender pastoralmente a los líderes de estas iglesias y ver sus complicados problemas personales, familiares y sociales se puede percibir que hace falta un estilo de liderazgo enfocado en la instrucción de sus líderes locales lo cual afecta el nivel de su espiritualidad, de su conversión y su capacitación a fin de que estén en condiciones de asumir eficazmente su compromiso misionero, ya que si no están debidamente instruidos ¿Cómo podrán liderar las iglesias locales?

Esta problemática hace necesario que se estudie algunos factores del liderazgo de los dirigentes de las iglesias en relación con su compromiso misionero, para planificar a futuro la manera más adecuada de entrenarlos para que asuman eficazmente sus cargos como dirigentes de la iglesia local, quienes necesitan precisamente conocer los factores del liderazgo en su compromiso misionero, pues como explica Alexander Strauch (citado por Tim Challeir):

Dirigir la iglesia local se parece más a dirigir una iglesia que a dirigir una empresa o un país. Un hombre puede ser un empresario exitoso, un funcionario público capaz, un brillante gerente de oficina o un líder militar de alto rango, pero puede ser un terrible anciano de iglesia o padre de familia. Por lo tanto, la capacidad de un hombre para supervisar su hogar también es un prerrequisito para la supervisión de la familia de Dios.⁵

Elena de White también da otros detalles específicos con relación a la inteligencia o compromiso misionero, cuando dice que:

La piedad, el conocimiento espiritual superior y el crecimiento de una iglesia están en proporción con el celo, la piedad y la inteligencia misionera que se hayan

⁵Tim, Challies, “El carácter del cristiano: Líderes de familia”, <http://sdejesucristo.org/caracter-del-cristiano-lideres-familia/> (Consultado: 15 de agosto, 2018).

infundido en ella y que emanen de ella, a fin de que sea una bendición precisamente para aquellos que más necesitan de nuestra ayuda.⁶

En tal sentido, la Biblia presenta principios específicos del liderazgo espiritual de la iglesia por ejemplo cuando le indica al apóstol Pablo sobre algunos factores importantes de liderazgo en 1 Timoteo 3:1 al 13; Tito 1:5 al 2:1 al 8, que entre otros advierte que se debe elegir a líderes “que tengan a sus hijos en sujeción con toda honestidad” (1 Tim 3:4). De ese modo la familia del líder puede tener una ascendencia positiva sobre sus hijos, esto si como padres han dado la debida instrucción a sus hijos desde temprana edad, tal como señala Elena de White: “Los hijos del ministro deben demostrar por su comportamiento obediente y circunspección que respetan a su padre.”⁷ De lo contrario puede suceder lo ocurrido con los hijos de Elí, el sumo sacerdote, quienes por su mala dirección son un trágico ejemplo de un liderazgo paterno equivocado y “del fracaso en gobernar a su familia.”⁸

Precisamente la falta del conocimiento y la práctica de los factores de liderazgo pueden resultar en un mal gobierno de la iglesia. Elena de White advierte al respecto cuando dice:

Pero de una manera especial éste es el deber de los que ministran en las cosas sagradas y de quienes la gente espera instrucción y dirección. Los ministros de Cristo deben ser ejemplos de la grey. El que no dirige sabiamente su propio hogar no está calificado para guiar la iglesia de Dios.⁹

⁶“Se abre una amplia y extensa viña” [Is 58] *Comentario bíblico adventista del séptimo día*, ed. Francis Nichol, Trad. Víctor Ampuero Matta (Boise, ID: Publicaciones Interamericanas, 1990), 4:1170. En adelante CBA.

⁷Ibíd., 7:307.

⁸Ibíd.

⁹Ibíd., 2:1003.

Esto es determinante para la influencia de los líderes espirituales de la iglesia ya que casi la totalidad de ellos tienen familia, por lo tanto, el conocimiento y la práctica de liderazgo espiritual pueden resultar decisivos para lograr un buen nivel de compromiso misionero de los miembros de la iglesia.

Estas y otras causas que no se tratan en este estudio, influyen sobre el liderazgo, que se manifiesta en el desánimo, la falta de interés en su preparación, la indiferencia en asistir a las reuniones de capacitación, las críticas y las murmuraciones, la suficiencia propia y el orgullo, que los lleva a asumir un cargo directivo por interés personal, por política o por haber sido presionados para ocupar una responsabilidad en vista de sus habilidades y talentos.

Por otro lado, también se ha notado que las iglesias adventistas de la zona de estudio reciben buenas capacitaciones, se les provee de los mejores materiales y equipos con instrucciones al detalle que vienen desarrollados en diversos manuales con explicaciones muy adecuadas. Sin embargo, al parecer no muestran un debido compromiso misionero como dirigentes de las iglesias. ¿Cuál podría ser la causa de tal problema?

En las visitadas pastorales que se han hecho, se encuentra que los miembros de iglesia se preguntan ¿Por qué algunos líderes se sienten fracasados y presentan su renuncia a los cargos que les fueron asignados? Ante lo cual, generalmente responden diciendo que en su iglesia local no hay apoyo ni colaboración y se quejan del abandono de la administración de los organismos superiores de la iglesia. Precisamente al visitar personalmente a estos líderes ellos relatan historias pasadas de su vida, manifestando que

no tuvieron una buena formación durante su infancia, adolescencia y juventud, lo que les ha dejado diversos traumas que no les permiten ejercer adecuadamente su liderazgo.

La falta de una formación adecuada de estos líderes se nota en el trato que dan a su familia y a los miembros de la iglesia local, a quienes les hablan con tosquedad y aspereza. Al respecto, Elena de White escribe: “Estoy apenada de que existan personas en puestos de confianza que rara vez cultivan la simpatía y la ternura de Cristo... exhiben una crueldad de espíritu que los lanza aún más hacia las tinieblas y hace llorar a los ángeles.”¹⁰ De modo que, los líderes que tienen dificultades de esta naturaleza, debieran comprender que “cuando quiera que los hábitos de los padres contraríen las leyes físicas, el daño que se infligen a sí mismos se repetirá en las generaciones futuras...”¹¹ Pero claro, estas deficiencias en el liderazgo al ser descritas y correlacionadas como en este estudio pueden ser superados y transformados por obra y gracia de Dios, y con la educación en el liderazgo espiritual.

Otros líderes en tales situaciones se quejan por su incapacidad de liderar adecuadamente a sus dirigidos, pero deben recordar que “Cuando un hijo revela los rasgos malos que heredó de sus padres, ¿deben estos airarse por esa reproducción de sus propios defectos? De ninguna manera.”¹² Sin embargo, estas dificultad del liderazgo de la iglesia pueden ser superados, ya que el apóstol Pablo lo dice a los dirigentes y feligreses de la iglesia de Corintio: “Y esto erais algunos; mas ya habéis sido lavados, ya habéis

¹⁰Elena G. de White, *Liderazgo cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003), 15.

¹¹Elena G. de White, *El hogar cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 153.

¹²Ibíd., 155.

sido santificados, ya habéis sido justificados en el nombre del Señor Jesús, y por el Espíritu de nuestro Dios.” (1 Cor. 6:11).

Precisamente son los líderes no convertidos quienes presentan estos defectos, que traen dificultades de desarrollo personal y falta de compromiso misionero. Así, en cierta ocasión Elena de White le escribió a Dudley M. Canright: “Se me señaló su vida pasada. Vi que desde su infancia Ud., ha estado lleno de confianza propia, ha sido voluntarioso, obstinado y que siempre siguió sus propias decisiones... Ud., aceptó la verdad, la amó, y ésta fue de gran ayuda; sin embargo, no se operó toda la transformación necesaria para alcanzar la perfección del carácter cristiano.”¹³ Algo parecido puede estar pasando en la vida de algunos dirigentes de iglesia actual.

De ese modo, se ven que hay varios factores importantes que pueden afectar el liderazgo eclesiástico y su influencia sobre el compromiso misionero de la feligresía adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018. Por lo cual se hace necesario explorar y describir las características del liderazgo entrenador para la instrucción y compromiso misionero, así como la del líder motivador para la instrucción y compromiso misionero, luego la relación del líder administrador para la instrucción y compromiso misionero, y también la del líder evangelista para la instrucción y compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.

Con ese objetivo es conveniente describir la concepción del liderazgo en el ámbito de la Iglesia Adventista según los antecedentes ya descritos sobre la problemática de liderazgo de los dirigentes de la iglesia y su falta de influencia sobre el compromiso misionero de la feligresía adventista.

¹³Enoch de Oliveira, *La mano de Dios al timón* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1998), 183.

Antecedentes del problema

Estudios realizados sobre liderazgo muestran una preocupación permanente de las organizaciones sobre la importancia de un estilo de liderazgo instructor o capacitador, por ejemplo, existen estudios como el de Jorge Pereyra que señala:

Las empresas exitosas lo son porque tienen líderes a todos los niveles de la organización. Y ello se produce porque los líderes han hecho del desarrollo de otros líderes una prioridad. Esto significa que cada líder dedicó gran cantidad de tiempo y energía para capacitar, e impulsan a otros en sus organizaciones para hacer lo mismo.¹⁴

Luego el mismo autor presenta un comentario haciendo una distinción entre enseñar y capacitar, pues enseñar consiste mayormente en instruir y adoctrinar con reglas y preceptos, mientras que capacitar es “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”¹⁵, habilidad que precisamente es necesario en la labor del liderazgo.

En ese mismo sentido Ibáñez López Carmen, realizó un estudio “eficacia de una capacitación sobre coaching en el estilo del liderazgo de los jefes de área de una empresa azucarera de la costa sur” cuyos resultados mostraron que 14 sujetos de los 20 a los que se les aplicó el tratamiento cambiaron de estilo de liderazgo y 6 prevalecieron en el mismo. Asimismo, se recomendó verificar los resultados de la capacitación, para aplicarla a otros grupos. Con esta capacitación no se pretendía cambiar a la persona su estilo preferencial de liderazgo a uno específico que se desee, porque no existe ninguno

¹⁴Pereyra Jorge E. Pereyra, ” Liderazgo es capacitar”, <http://www.mercadeo.com/blog/2010/01/liderazgo-es-capacitar/> (Consultado: 12 mayo, 2019).

¹⁵Ibíd.

que sea mejor que otro, lo que se deseaba es que se logre un equilibrio, aplicando las características más importantes de cada uno.¹⁶

De igual modo la ESAN, Recursos Humanos, publicó un artículo sobre El líder – coach en el que señala oportunamente:

Las empresas, hoy día, logran de muchas formas que sus empleados cubran las necesidades de pertenencia y autoestima con puestos de trabajo diseñados de forma que incluyan interacción con otras personas, significados especiales, reconocimiento, feedback y otros. Sin embargo, la clave que se preguntan las mejores empresas actualmente es: ¿Cómo podemos contribuir al desarrollo de todo el potencial de nuestros colaboradores?

La clave está en ayudarles a conseguir desarrollar su potencial y capacidades dentro de la empresa, ayudarles a “ser” su mejor versión, a utilizar sus recursos y potenciales no aprovechados, a facilitarles el camino del crecimiento. Contribuir a esto es ni más ni menos que contribuir a que la persona que trabaja en una empresa pueda llegar a ser aquello de lo que sea capaz, a satisfacer y mejorar sus potencialidades humanas.¹⁷

Sin embargo, la concepción del liderazgo en la Iglesia Adventista está basada principalmente en la cosmovisión bíblica, por lo tanto, es preciso hacer una revisión del tema en los escritos bíblicos. El consejo de Dios a Moisés fue, elige entre el pueblo “varones de virtud, temerosos de Dios, varones de verdad, que aborrezcan la avaricia; y ponlos sobre el pueblo por jefes de millares, de centenas, de cincuenta y de diez.” (Éxo. 18:21). Luego refiriéndose al liderazgo del pueblo de Israel se registra siguiente la amonestación de Dios:

¹⁶Carmen López Ibáñez, “Eficacia de una capacitación sobre coaching en el estilo del liderazgo de los jefes de área de una empresa azucarera de la costa sur” (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, 2012), 7.

¹⁷César Piqueras, Estilos de liderazgo por Goleman en <https://www.emprendepyme.net/el-lider-coach.html> (Consultado: 16 mayo, 2019)

Ciegos están todos los guardianes de Israel; ninguno de ellos sabe nada. Todos ellos son perros mudos, que no pueden ladrar. Se acuestan y desvarían; les encanta dormir. Son perros de voraz apetito; nunca parecen saciarse. Son pastores sin discernimiento; cada uno anda por su propio camino. Todos, sin excepción, procuran su propia ganancia. (Isaías 56:10-11 NVI).

Es evidente que los líderes incumplieron su labor en los siguientes aspectos: (1) No instruyeron al pueblo, por eso se los comparó a “perros mudos”; (2) Fueron irresponsables, sin plan ni propósito, “desvarían”; (3) Buscaban satisfacción propia, “nunca parecen saciarse”; (4) No discernían la voluntad de Dios; (5) Hacían lo que querían, porque dice la Escritura, “cada uno anda por su propio camino”; (6). Priorizaban solamente sus propios intereses, “procuran su propia ganancia”. Aquellos “ancianos, a quienes Dios había brindado gran luz, que debían destacarse como guardianes de los intereses espirituales del pueblo, habían traicionado su cometido.”¹⁸ Por lo tanto, en el pueblo Israel “escaseaban los dirigentes experimentados en el trono, en el hogar como también en otras actividades... Los dirigentes religiosos de Judá eran impíos tanto de corazón como en sus hechos”.¹⁹

En la actualidad, se puede estar repitiendo tal situación, pues Elena de White señala: “los que ocupan posiciones de responsabilidad y aseveran conocer a Dios, ¿no lo están negando en sus vidas y caracteres?”²⁰

¹⁸Elena G. de White, *Joyas de los testimonios*, tomo 2 (Buenos Aires: Asociación Casa Editora, 1970), 66.

¹⁹CBA, 4:156, 591.

²⁰Elena G. de White, *Joyas de los testimonios*, tomo 3. (Buenos Aires: Asociación Casa Editora, 1970), 252.

En tal sentido, antes de la primera venida de Cristo, el liderazgo genuino se había perdido, pues Russell Burrill escribió:

En los albores de la era neo testamentaria, la iglesia como comunidad se había perdido de vista en las luchas de poder de los fariseos y otros que estaban más preocupados por el cargo que por desarrollo de la comunidad. Los líderes jerárquicos habían reemplazado a los líderes circulares, y la lucha en procura de estar en la cima de la pirámide dominaba al judaísmo en este tiempo.²¹

Como ya se dijo, estas características negativas de los líderes de antaño, se pueden estar repitiendo en la labor de los líderes de hoy, que no están cumpliendo con su deber de instruir, capacitar, y entrenar a los miembros de sus iglesias locales para que los feligreses se comprometan en cumplir su labor misionera trabajando en la salvación de los seres humanos. De ese modo siempre que se incumplió con en el ejercicio del liderazgo espiritual adecuado, también se descuidaban la formación, el desarrollo, la instrucción, la motivación, la administración y la evangelización para el compromiso misionero de los dirigentes de la iglesia. Lo cual posteriormente afectaba significativamente el crecimiento integral de la iglesia.

En ese sentido, un aspecto importante del liderazgo espiritual pastoral, es por ejemplo no limitarse a añadir solamente nuevos miembros a la iglesia, sino liderarlos buscando su desarrollo integral para que permanezcan en la iglesia y no abandonen la comunidad cristiana por apostasía. Es decir que tengan un buen nivel de compromiso misionero.

²¹Russel Burrill, *La iglesia revolucionaria del siglo XXI*, ed. Pablo D. Ostuni, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora, 2007), 47.

Por otro lado, los líderes también son responsables de capacitar a los miembros para que estos asuman su compromiso misionero de hacer nuevos discípulos de Jesús. Al respecto Mamani Esenarro señaló acertadamente que tal compromiso misionero:

Se refiere al grado de responsabilidad que contrae el miembro de la iglesia sobre el deber de cumplir la misión conforme al mandato de Jesucristo (Mt 28:19,20). Las dimensiones del compromiso misionero en este trabajo de investigación son: la identidad con la misión y la responsabilidad en la misión.²²

Sobre el compromiso misionero para hacer nuevos discípulos de Jesús y logra el crecimiento integral de la iglesia, se ha dicho que muchos no están preparados para esa responsabilidad, hacen lo que pueden y no tienen una buena relación especialmente con la feligresía porque:

Los miembros de la iglesia esperan que el anciano sea el miembro capaz y preparado para conducir el rumbo de la iglesia, dar el tono a las discusiones e imprimir el ritmo necesario a la marcha de la iglesia o del departamento. Incluso, muchos esperan que los líderes sean capaces de encontrar caminos para la resolución de los problemas y los desafíos. Pero, la realidad está lejos de eso. Vivimos actualmente una crisis de liderazgo muy seria.²³

Por otro lado, Esteban y Acuña, en su artículo: Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión, encontraron que:

En cuanto al compromiso cristiano con Dios asumido por los docentes, se encontró que los misioneros y empleados, presentan un elevado compromiso cristiano con Dios; probablemente los resultados se presentan porque los docentes misioneros y empleados al tener un mayor vínculo con la entidad donde trabajan, ejercen una mayordomía responsable en su relación con su prójimo y con Dios.

²²David Mamani Esenarro, “Relación que existe entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015” (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, 2016), 62.

²³“Competencia para dirigir”, *Revista del anciano*, abril – junio 2006, 28.

En conclusión, los docentes encuestados de la Universidad Peruana Unión con sede en la ciudad de Lima, se encuentran satisfechos en un alto porcentaje 70.3%; ello debido a su elevado compromiso organizacional que tienen dentro de la institución por las actividades de enseñanza y autonomía percibidas y en menor medida con el grado de compromiso cristiano asumido, ya que esta variable está sujeta a la mayordomía responsable personal.²⁴

Y luego Padilla 1998 (citado por Esteban y Acuña) define adecuadamente el compromiso cristiano al señalar que: “el compromiso cristiano es un compromiso personal y comunitario con el trino Dios. En otras palabras, el que glorifica a Dios, ama al prójimo y ejerce una mayordomía responsable de la creación”.²⁵

Además, es necesario entender que el liderazgo en la iglesia es ejercido tanto por los pastores oficiales que trabajan remunerados y a tiempo completo, como por feligreses que voluntariamente ocupan cargos de responsabilidades en la iglesia, es decir los líderes laicos de las iglesias locales, quienes son muy importantes pues son los ejecutores de los planes de la administración de la iglesia tal como lo afirma Ruy Nagel:

Que nuestros obreros voluntarios, que son los ancianos, los diáconos, los líderes de los departamentos de la iglesia local, etc., tienen ‘alguna’ importancia. En verdad, ese grupo tiene ‘toda’ la importancia en la estructura de la iglesia. Ellos son los verdaderos realizadores de todo lo que nosotros planificamos e ideamos... El pastor de distrito es el principal líder de la iglesia local, pero su trabajo consiste más en coordinar, orientar y capacitar, mientras que la ejecución depende precisamente de los obreros voluntarios, los hermanos de iglesia, que sin medir esfuerzos dedican de cuerpo y alma al servicio de la iglesia de Dios. Nuestro completo y absoluto reconocimiento a ellos.²⁶

²⁴Esteban Silva, Felipe Reynaldo; Acuña Casas, Raúl, “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión”, *Revista de investigación administrativa* 1, no. 1 (2014): 60.

²⁵Ibíd.

²⁶“Entrevista a Ruy Heinrich Nagel”, *Revista del anciano*, octubre – diciembre, 2006, 6.

Por su parte Suarez se refiere al compromiso misionero en los siguientes términos:

Los elementos que fortalecen esta tercera dimensión comprenden las siguientes actividades espirituales: dar estudios bíblicos, predicar, ayudar a los enfermos y pobres, devolver los diezmos y las ofrendas, participar de las actividades y responsabilidades en la iglesia, etc.²⁷

Así según Suarez, el compromiso misionero consiste en la labor de servir enseñando el evangelio poniendo “al servicio de Dios los dones y talentos recibidos o desarrollados para hacer la obra de Dios, que es salvar vidas (Mt 28:18-20).²⁸

También es preciso añadir lo señalado por Hemphill sobre la importancia capital del liderazgo eclesiástico, cuando escribió: “La iglesia no va a crecer más que su liderazgo”. Es verdad. Si hemos de experimentar un crecimiento significativo de la iglesia, debemos tener un número suficiente de personas capacitadas, responsables, con visión y de quienes se pueda depender.”²⁹

De modo que, son los dirigentes de las iglesias locales los ejecutores de los planes y programas evangelísticos integrales de la iglesia con el objetivo de lograr la plena conversión y posterior desarrollo integral de cada discípulo, para tal efecto deben ejercer el liderazgo adecuado con pleno compromiso cristiano, a fin de guiar entonces a cada discípulo a ejercer su compromiso misionero.

De este modo, los aportes de estos y otros autores nos permiten formular la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los

²⁷Adolfo S. Suárez, *En los pasos del maestro, la enseñanza del discipulado bíblico* (Brasilia: Casa Publicadora Brasileira, 2013), 59.

²⁸Ibíd.

²⁹Ken Hemphill, *El modelo de Antioquia: ocho características de una iglesia efectiva*, trad. James E. Giles (El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano, 2003).78.

dirigentes de la iglesia y el compromiso misionero en la feligresía adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018?

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo de los dirigentes de la iglesia y el compromiso misionero en la feligresía adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel del liderazgo de instrucción de los dirigentes de las iglesias adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?
2. ¿Cuál es el nivel del liderazgo de capacitación de los dirigentes de las iglesias adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?
3. ¿Cuál es el nivel de compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?
4. ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo instructor y el compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?
5. ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo capacitador y compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?
6. ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

El objetivo general de la presente investigación consiste en determinar el nivel de relación entre liderazgo de instrucción y capacitación de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero de la feligresía adventista de Cerro Colorado, Arequipa, el año 2018.

Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de liderazgo de instrucción los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018
2. Determinar el nivel de liderazgo de capacitación los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018
3. Determinar el nivel de compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018
4. Determinar la relación entre el liderazgo de instrucción y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.
5. Determinar la relación entre el liderazgo de capacitación y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.
6. Determinar la relación entre el liderazgo de instrucción, de capacitación y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación entre liderazgo de instrucción y capacitación de los dirigentes de iglesia con el compromiso misionero de la feligresía adventista de cerro colorado, Arequipa, el año 2018.

Hipótesis alterna (H_0): No existe relación entre liderazgo de instrucción y capacitación de los dirigentes de iglesia con el compromiso misionero de la feligresía adventista de cerro colorado, Arequipa, el año 2018.

Hipótesis específicas

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

1. H^1 : Existe relación entre el liderazgo instructor y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.
2. H^0 : No existe relación entre el liderazgo instructor y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.
3. H^2 : Existe relación entre liderazgo capacitador y compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.

4. H^0 : No existe relación entre liderazgo capacitador y compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.

5. H^1 : Existe relación entre liderazgo de instrucción y el liderazgo de capacitación de los dirigentes con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.

6. H^1 : No existe relación entre liderazgo de instrucción y el liderazgo de capacitación de los dirigentes con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.

Justificación

Razones teóricas metodológicas, esta investigación es de tipo descriptiva, correlacional de enfoque cuantitativo. Es correlacional porque analiza la relación entre cierto número de variables.³⁰ Es cuantitativo por la naturaleza de los datos a ser recolectados por medio de un cuestionario.³¹ El diseño de la investigación es no experimental, porque no se manipuló ninguna de las variables.³² Los datos fueron tomados de manera transversal o transaccional, y fueron obtenidos una sola vez en el tiempo.³³

³⁰Roberto Hernández Sampieri et al., *Fundamentos de metodología de la investigación* (Madrid: McGraw-Hill, 2010), 209.

³¹Roberto Hernández, Carlos Fernández y P. Bautista, “Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa”, *Metodología de la Investigación* (2010), 76-89.

³²Ibíd.

³³Ibíd.

Razones prácticas, esta investigación es muy importante, porque explora un campo de estudios sobre liderazgo de la iglesia según principios bíblicos en relación con el compromiso misionero en una iglesia actual, como son las iglesias adventistas de Cerro Colorado en Arequipa. La investigación muestra la correlación que existe entre el ejercicio del liderazgo para instrucción, capacitación, equipamiento y entrenamiento y el nivel del compromiso misionero de la feligresía de dicho ámbito. En ese sentido, así como los atalayas y centinelas del pueblo Israel al descuidar sus deberes trajeron consecuencias desastrosas para la nación Israelita, quienes dejaron de ser guardianes y difusores del evangelio a todo el mundo, de ese modo las iglesias actuales pueden perder el enfoque misionero por falta de compromiso debido precisamente a la falta del liderazgo adecuado de sus dirigentes.

Una razón más que justifica esta investigación es medir el nivel de compromiso misionero, potenciado precisamente por el ejercicio del liderazgo pastoral entrenador, de instrucción, capacitación que favorece el crecimiento en bautismos en las iglesias adventistas de Cerro Colorado Arequipa.

Importancia

La presente investigación cobra importancia por la necesidad de conocer el modo en que el liderazgo espiritual según sus factores de liderazgo entrenador, motivador, administrador, y evangelista en su relación con el compromiso misionero según se muestra en el ejercicio del liderazgo de los dirigentes quienes deben estar “esperando y apresurándoos para la venida del día de Dios” (2 Ped.3:12), para cumplir el mandato del Señor: “Y será predicado este evangelio del reino en todo el mundo, para testimonio a todas las naciones; y entonces vendrá el fin” (Mateo 24:14).

Delimitaciones

El ámbito de esta investigación son las iglesias adventistas del distrito de Cerro Colorado Arequipa, cuyos dirigentes ejercen el liderazgo de los miembros de iglesia, para verificar la relación que existe entre el liderazgo y el compromiso misionero entre los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018. En ese sentido la muestra del estudio está constituida por la totalidad de los feligreses de las iglesias adventistas de Cerro Colorado, Arequipa.

Limitaciones

La investigación solo toma en cuenta a los miembros registrados en los libros de secretaria de las iglesias adventistas de Cerro Colorado, Arequipa, las iglesias en mención pertenecen a la Misión Peruana del Sur de la Iglesia Adventista Séptimo Día, nivel administrativo inmediato superior a la iglesia local.

Presuposiciones

El investigador realiza el estudio en el marco filosófico cristiano, que toma en cuenta los principios bíblicos, así como los escritos autoritativos de Elena G. de White y las recomendaciones derivadas de la filosofía adventista sobre liderazgo, fundamentales para establecer el compromiso misionero de la feligresía adventista para la predicación del evangelio en favor de la comunidad.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

Ya que el estudio trata de conocer la relación existe entre el liderazgo entrenador de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero para el crecimiento en el número de bautismos, se hace necesario revisar el tanto las características del liderazgo entrenador, así como del compromiso misionero en la Biblia.

Liderazgo

Como ya se dijo, no existe una definición científicamente aceptado para el liderazgo, pero se puede conceptuar el liderazgo como “la influencia que se ejerce sobre un grupo de personas, que denominamos seguidores”, tal influencia “tiene por objetivo alcanzar unas metas, que, en principio, han de ser comunes. En ese sentido “el líder es el que se encarga de motivar a sus seguidores para llegar a dichas metas. Cuando se trata del o la líder de una organización, este individuo es el creador de la cultura organizacional y es quién marca las metas, valores y normas de dicha organización”.³⁴

Liderazgo bíblico cristiano

El liderazgo es uno de los temas más estudiados y descritos en las publicaciones académicas actuales. En la historia de las organizaciones se puede ver que el liderazgo es una de las variables más importantes para su proceso de desarrollo integral y son los

³⁴Juana María Zuzama Covas, “Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real” (Tesis Licenciatura, Universitat de les Illes de Balears, 2015), 6,7.

líderes quienes, conforme a sus características, guían a las organizaciones al desarrollo exitoso, o al estancamiento de los seguidores en distintos aspectos.

Como dice John Haggai, en el mundo actual es cada vez más evidente la crisis de liderazgo:

El mundo necesita líderes. Somos testigos de una crisis mundial de liderazgo, una crisis provocada por el rápido crecimiento de la población mundial y por el hecho de que hay demasiados que ocupan posiciones de liderazgo que lo consideran una habilidad técnica, no una disciplina profundamente enraizada en la fe y en el carácter.³⁵

Esta crisis ya se enfrentaba desde los tiempos antiguos, pues como dice el profeta Ezequiel: “He buscado entre ellos alguno que construyera un muro y se mantuviera de pie en la brecha ante mí, para proteger la tierra e impedir que yo la destruyera, y no he encontrado a nadie.” (Eze. 22:30). Es decir, Dios sigue buscando dirigentes con fe y valor, a quienes llama para que difundan el Evangelio y hagan crecer su iglesia mediante el bautismo de nuevos discípulos.

Sin embargo, el liderazgo común no tiene algunas características del liderazgo espiritual bíblico de alto nivel ético, basado en principios bíblicos. Por ejemplo, la debilidad espiritual en liderazgo del pueblo de Israel trajo como consecuencia la ruina moral y espiritual del pueblo. Por eso a los que lideran la iglesia, Dios les hace un llamado a ejercer un liderazgo congruente: “Y los tuyos edificarán las ruinas antiguas; los cimientos de generación y generación levantarás, y serás llamado reparador de portillos, restaurador de calzadas para habitar’ (Isa. 58:12).” Como esta tarea no es fácil, Elena G. de White aconseja:

³⁵John Edmund Haggai, *Sea un líder influyente: 12 pasos para tomar decisiones con visión de futuro* (Grand Rapids, MI: Portavoz, 2011), 29.

La senda de los hombres que han sido puestos como dirigentes no es fácil; pero ellos han de ver en cada dificultad una invitación a orar. Nunca dejaran de consultar a la gran Fuente de toda sabiduría. Fortalecidos e iluminados por el Artífice maestro, se verán capacitados para resistir firmemente las influencias profanas y para discernir entre lo correcto y lo erróneo, entre el bien y el mal. Aprobarán lo que Dios aprueba y lucharán ardorosamente contra la introducción de principios erróneos en su causa.³⁶

En ese sentido, Dios está llamando a líderes jóvenes porque en ellos está la fuerza, el dinamismo y el entusiasmo para liderar según los principios bíblicos, al respecto Elena de White dice:

Cristo pide voluntarios que se alistén bajo su estandarte y sostengan ante el mundo la bandera de la cruz. La iglesia languidece por falta de la ayuda de jóvenes que den un testimonio valiente, que con celo ardoroso aticen las indolentes energías del pueblo de Dios, y aumenten así el poder de la iglesia en el mundo. Se necesitan jóvenes que resistan la marea de la mundanalidad y eleven su voz de advertencia contra los primeros pasos de la inmoralidad y el vicio.³⁷

La Biblia presenta el caso del joven líder Josías, quien comprendió lo que significa ser un rey, un líder de una nación, ya que desde temprana edad eligió liderar con la ayuda y el poder de Dios (2 Reyes 22:1; 2 Crónicas 34:3).

Del mismo modo, la iglesia necesita líderes jóvenes y espirituales como Josías porque:

Ninguna organización sobrevive por mucho tiempo sin buenos líderes. Es menester que los liderados tengan líderes que les muestren el camino y les transmitan la visión. Como iglesia y como líderes cristianos debemos tener en mente que los desafíos pueden ser cada vez mayores, pero Dios tiene una juventud separada, santificada, que está levantándose para hacer la diferencia en nuestros días.³⁸

³⁶Elena G. de White, *Profetas y reyes* (California: Publicaciones Interamericanas, 1961), 21, 22.

³⁷Elena G. de White, *Mensajes para los jóvenes* (California: Publicaciones Interamericanas, 1967), 21.

³⁸“Acción Joven”, 2018 Enero- marzo 2018, 13.

Sobre todo en el liderazgo de las organizaciones eclesiásticas, la característica más importante es comprender el plan de Dios, pues como dice Christian Schwartz³⁹, “el primer paso empieza en un nivel más fundamental, el anhelo por entender el propósito de Dios para su propia iglesia.”⁴⁰ Así, Dios puso líderes espirituales en su iglesia para servir al Señor en la obra de la salvación de los seres humanos, proclamando a Cristo salvador quien dio su vida en el Calvario en rescate de la raza humana, de ese modo cada líder en la iglesia es responsable en cooperar con Dios en la obra de redención.

Características del Liderazgo bíblico

En ese sentido, aunque el liderazgo (“Condición de líder”) en general está relacionado con el “ejercicio de las actividades del líder”, en el campo eclesiástico dicha labor está enfocado en la salvación de los seres humanos. De ese modo según la Biblia los líderes son evaluados por los siguientes principios divinos: “(1) fidelidad a Dios y a su pacto, (2) humildad, justicia y misericordia al tratar con la gente, (3) compasión, especialmente con los menos favorecidos, y (4) realización de objetivos divinos.”⁴¹

De ese modo, los líderes de la iglesia local que son líderes espirituales, tanto los pastores, los ancianos y todos los que ocupan cargos de responsabilidad, deben estar comprometidos con Dios y sus obras de redención. Así, el liderazgo de la iglesia local no es solo para conservar la feligresía actual, sino para logra el crecimiento numérico de la

³⁹Christian A Schwarz y Christoph Schalk, *Desarrollo natural de la Iglesia en la práctica* (Terrassa, Barcelona: Clie, 1999).

⁴⁰No había la referencia.

⁴¹Liderazgo Unido 1994, Volumen N° 1, La Asociación General lanza un nuevo sistema para formar líderes e instructores, Old Columbia Pike Silver Spring, MD 20904-6600.

iglesia mediante más bautismos, así como el desarrollo integral de estos, buscando continuamente cumplir mejor el propósito misionero de la iglesia. En ese sentido, el liderazgo es funcional solo cuando se añaden más seguidores.⁴²

Otra labor importante del líder es que refleje el carácter de Cristo, que se vea que ha aceptado a Jesús como su único Salvador, que esté personalmente cerca a sus liderados, para influir espiritualmente en ellos.

Sin embargo, lamentablemente la Biblia muestra diferentes características de liderazgo que no cumplen con seguir su ejemplo, entre otros están los:

1. Observadores (siguen a las mayorías). Solo critican, pero no están identificados con la causa. Siempre están observando, criticando, por ejemplo, los líderes judíos tenían esta tendencia.¹¹ Cuando los fariseos vieron esto, les preguntaron a sus discípulos: - ¿Por qué come su maestro con recaudadores de impuestos y con pecadores?¹² Al oír esto, Jesús les contestó: --No son los sanos los que necesitan médico sino los enfermos.¹³ Pero vayan y aprendan lo que significa: 'Misericordia quiero y no sacrificio.' Porque no he venido a llamar a justos sino a pecadores. (Mat.9:11-13 NVI).

Como María y Aarón criticaron a Moisés, algunos líderes solo observan y hacen comentarios negativos de algún aspecto de los programas misioneros y de los líderes humanos que dirigen la iglesia. Sobre aquellos líderes Elena de White advierte: “a los pastores demasiado a menudo desempeñan el papel de críticos, mostrando su capacidad y

⁴²*Guía para ancianos de iglesia*: Revisado en 2014 / Anónimo / ed. Gabriela S. Pepe. 4ª ed. – (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2014), 66.

su agudeza en la polémica.”⁴³ Llamándolos luego a un cambio en su actitud: “a menos que se reformen no habrá lugar para ellos en el cielo, porque hasta criticarían al Señor mismo.”⁴⁴

2. Negligentes. Son líderes descuidados, no tienen ningún plan de trabajo. La Biblia los describe como “ciegos están todos los guardianes de Israel; ninguno de ellos sabe nada. Todos ellos son perros mudos, que no pueden ladrar. Se acuestan y desvarían; les encanta dormirar.” (Isa. 56:10 NVI).

Al respecto Elena de White también señala:

Los dirigentes, quienes tenían la responsabilidad de instruir a otros, eran ciegos e incapaces de discernir el peligro que amenazaba... desconocedores de los caminos de Dios... Los dirigentes de Israel no tenían ni siquiera inteligencia de un perro guardián. Seguían durmiendo, a pesar de que el peligro se aproximaba, sin siquiera dar la voz de alerta.⁴⁵

Los ancianos eran los pastores de Israel, en la iglesia antigua.

Los ancianos, aquellos a quienes Dios había brindado gran luz, que se habían destacado como guardianes de los intereses espirituales del pueblo, habían traicionado su cometido... Estos perros mudos que no querían ladrar, son los que sienten la justa venganza de un Dios ofendido. Hombres, jóvenes y niños perecen juntos.⁴⁶

⁴³Elena G. de White, *Testimonio para ministros*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana 1961), 151.

⁴⁴Elena G. de White, *Joyas de los testimonios*, tomo 1 (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana 1970), 45.

⁴⁵CBA, 4:338.

⁴⁶Elena G. de White, *Joyas de los testimonios*, tomo 2 (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana 1970), 65,66.

Pocos líderes reconocen su deficiencia, pero otros se dejan dominar por su orgullo y autosuficiencia, como Dudley M. Canright, de quien se dice: “El orgullo, la exaltación propia y un espíritu intolerante en relación con los otros, lleva a pensar que con tales defectos de carácter, jamás alcanzaría la vida eterna.”⁴⁷ Así, si no se opera un cambio para mejorar el carácter y el compromiso misionero de los líderes de iglesia, no solamente podrían afectar sus propia espiritualidad sino el de la iglesia sobre todo en sus crecimiento en número de bautismos.

3. Egoístas. Son los que buscan su satisfacción propia, de quienes la Biblia dice que son: “perros voraces cuyo apetito nunca parece saciarse. Son sin discernimiento; cada uno anda por su propio camino. Todos, sin excepción, procuran sus propia ganancia” (isa 56: 11 NVI) En ese sentido, el egoísmo según la Real Academia española (RAE) se define como “inmoderado y excesivo amor a sí mismo, que hace atender desmedidamente al propio interés, sin cuidarse de los demás”.⁴⁸

Muchos líderes de la nación de Israel, en vez de buscar el bienestar del rebaño encomendado a su cuidado, se los comían en vez de protegerlos (ver Jer. 12: 10-11; Eze. 34:8). No mostraban ningún compromiso misionero con el desarrollo ni la multiplicación de nuevas ovejas, solo se interesaban en sí mismos. Sin embargo, Dios los tendría por responsables de la dolorosa pérdida del rebaño (Jer. 13:20; Eze. 34:9-10).⁴⁹

⁴⁷Enoch de Oliveira, *La mano de Dios en el timón*, 182.

⁴⁸*Real Academia Española online*, s.v. “Egoísmo”, <http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 4 Julio, 2017).

⁴⁹CBA, 4:338.

4. Orgullosos. Al principio Lucifer tenía un liderazgo obediente a Dios, pero de una forma misteriosa se desarrolló el orgullo en su mente, entonces valoró más el poder, la riqueza, sabiduría y hermosura que lo llevaron a la rebelión (Eze. 28:2, 5, 17). De igual modo, Absalón, quien era de hermoso parecer se dejó llevar el orgullo y la ambición sublevándose contra el trono de su padre David y causando división en el pueblo. (2 Sam. 14:25; 15:12). En tal sentido, según la Real Academia Española, “el orgullo es la arrogancia, vanidad, exceso de estimación propia que suele conllevar sentimientos de superioridad”.⁵⁰

Según Arrais, generalmente el orgullo está relacionado con el poder, pues dicho autor dice: “El poder en sí mismo no es malo, pero puede ser muy peligroso cuando se lo camufla mediante la religión. Cuando el orgullo se mezcla con el poder, el resultado suele ser desastroso,”⁵¹ Tal fueron los casos de Absalón y otros líderes que se dejaron dominar por sus orgullo. En ese sentido, Elena de White le advirtió a Dudley Canright: “Usted siempre anheló el poder y la popularidad, y esta es una de las razones que explican su posición actual... ha querido exaltarse demasiado, realizar manifestaciones que llamaran la atención y hacer ruido en el mundo, y como resultado de esto, su ocaso ciertamente será en tinieblas.”⁵²

⁵⁰Real Academia Española online, s.v. “Orgullo”, <http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 3 Julio, 2017).

⁵¹“Peligros que amenazan a los líderes” *Revista del anciano*, octubre – diciembre 2007, 8.

⁵²Elena G. de White, *Mensajes selectos*, tomo 2 (California: Publicaciones Interamericanas, 1969), 185.

En ese sentido, el orgullo hace que un dirigente lidere la iglesia ocupe un cargo con el único afán de ser visto y aplaudido por la feligresía, pero sin un verdadero espíritu de servicio.

5. Obstaculizadores. Este tipo de dirigentes siempre están viendo los problemas, pero no la solución de estos. Son pesimistas, siempre ponen obstáculos, critican constantemente, tienen complejo de superioridad. Precisamente, esto se puede percibir en la historia de los espías del pueblo de Israel, de los cuales solo dos mostraron fe y optimismo a diferencia de los otros diez que con su pesimismo desanimaron y obstruyeron al pueblo de Dios en su propósito de conquistar la tierra prometida. De aquellos diez se ha escrito: “Pero los diez, interrumpiéndole, pintaron los obstáculos con colores aún más sombríos que antes.”⁵³

En el camino del liderazgo siempre se presentan muchos obstáculos, pero estos deben tomarse como un desafío, como una oportunidad para desarrollar la fe porque “Dios les había prometido la tierra y les ordenó que entraran y la subyugaran. Su fracaso en realizar entonces lo indicado refleja duda en cuanto al poder de Dios para darles Canaán.”⁵⁴ Los fariseos, escribas y saduceos tuvieron las mismas actitudes. En el presente, también hay algunos líderes obstaculizadores, desanimadores que impiden el desarrollo de sus dirigidos.

⁵³Elena G. de White, *Patriarcas y profetas*, 409.

⁵⁴CBA, 1:880.

6. Circunstanciales. Se trata de “que de algún modo está influida por una situación ocasional”⁵⁵. Se trata de líderes que se dejan llevar por ambiente social o de malos consejeros como fue el caso de Roboam, quien dejó el consejo de los ancianos y siguió el consejo de los jóvenes, circunstancia que le permitió satisfacer a la mayoría, pero causas la ruina de una nación completa como Israel. De tal episodio se ha escrito:

Roboam había recibido de su madre amonita la estampa de un carácter vacilante. Hubo veces cuando procuró servir a Dios, y se le otorgó cierta medida de prosperidad; pero no era firme, y al fin cedió a las influencias del mal que le habían rodeado desde la infancia... Desconforme, Roboam se volvió hacia los jóvenes con quienes había estado asociado durante su juventud... Halagado por la perspectiva de ejercer autoridad suprema, Roboam decidió pasar por alto el consejo de los ancianos de su reino, y seguir el de los jóvenes... La brecha creada por el discurso temerario de Roboam resultó irreparable.⁵⁶

Pero también hay líderes que prefieren satisfacer a la mayoría con el pretexto de tener autoridad. Pilato es el típico caso, él era esclavo de las circunstancias:

En esto demostró su debilidad. Había declarado que Jesús era inocente; y, sin embargo, estaba dispuesto a hacerlo azotar para apaciguar a sus acusadores. Quería sacrificar la justicia y los buenos principios para transigir con la turba. Esto le colocó en situación desventajosa. La turba se valió de su indecisión y clamó tanto más por la vida del preso... Más Pilato había violado poco a poco su conciencia. Había buscado pretexto para no juzgar con justicia y equidad, y ahora se hallaba impotente en las manos de sacerdotes y príncipes. Su vacilación e indecisión provocaron su ruina.⁵⁷

Algunos líderes como Pilato no cumplen su la misión con rectitud, sino que actual de acuerdo a las circunstancias.

⁵⁵Real Academia Española online, s.v. “Circunstancial”
<http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 4 Julio, 2017).

⁵⁶Elena G. de White, *Profetas y reyes*, 65-67.

⁵⁷Elena G. de White, *El deseado de todas las gentes* (California: Publicaciones Interamericanas, 1960), 680.

De igual modo hay líderes que no piensan en servir a la iglesia, sino satisfacer sus propios intereses o de sus seguidores favoritos, prefiriendo congraciarse con ellos arriesgan hasta su integridad para lograr sus propios deseos o el de sus favoritos.

Pero por otro lado tenemos a algunos líderes comprometidos. Estos líderes han pasado por pruebas de fuego para desarrollar un liderazgo comprometido con una causa superior. Están comprometidos por amor. Tal es el caso de Pedro, quien después de haber negado a su Maestro, se arrepintió y se enfocó en su misión como discípulo de Cristo. Precisamente por eso, Jesús le pregunto en tres ocasiones si realmente lo amaba y estaba dispuesto a comprometerse con el cuidado pastoral de los discípulos que se añadían a la iglesia cristiana primitiva.

En ese sentido la Biblia señala:

Quando hubieron comido, Jesús dijo a Simón Pedro: Simón, hijo de Jonás, ¿me amas más que éstos? Le respondió: Sí, Señor; tú sabes que te amo. Él le dijo: Apacienta mis corderos. Volvió a decirle la segunda vez: Simón, hijo de Jonás, ¿me amas? Pedro le respondió: Sí, Señor; tú sabes que te amo. Le dijo: Pastorea mis ovejas. Le dijo la tercera vez: Simón, hijo de Jonás, ¿me amas? Pedro se entristeció de que le dijese la tercera vez: ¿Me amas? y le respondió: Señor, tú lo sabes todo; tú sabes que te amo. Jesús le dijo: Apacienta mis ovejas.” (Juan 21:15-17).

Tal suceso muestra el alto nivel de compromiso de Pedro para cumplir la misión de pastorear y apacentar a los discípulos de Jesús.

En tal sentido Pedro hizo un compromiso misionero para liderar a la iglesia como producto de su arrepentimiento pleno y espiritualidad renovada:

Tres veces había negado Pedro abiertamente a su Señor, y tres veces Jesús obtuvo de él seguridad de su amor y lealtad, haciendo penetrar en su corazón esta aguda pregunta, como una saeta armada de púas penetrarse en su corazón herido. Delante de los discípulos congregados, Jesús reveló la profundidad del arrepentimiento de

Pedro, y demostró cuan cabalmente humillado se hallaba el discípulo que una vez jactancioso.⁵⁸

De igual modo, Pablo, Juan y todos los demás discípulos de Jesús hasta los nuevos discípulos de hoy:

Somos discípulos de Cristo cuando amamos y cuidamos el uno del otro. Es necesario estar comprometidos con el crecimiento de alguien más. Es necesario tener la intención de apoyar al prójimo en Jesucristo, tener un grupo de compañeros en la fe con el propósito mutuo de dar ánimo mientras nos encaminamos rumbo al cielo.⁵⁹

En ese sentido, la historia de la iglesia demuestra que, los líderes que no se arrepintieron realmente, tampoco cumplieron su responsabilidad en la obra de Dios, siempre fracasaron en ambos factores. En ese sentido si se les preguntara, ¿Cuál fue la causa de estas caídas? Estos responderían que fue “la pequeña venenosa serpiente del orgullo, la incredulidad, de la negligencia y de las tentaciones.”⁶⁰ Así la historia de la iglesia se muestra que líderes prominentes se perdieron porque, nunca se sometieron al liderazgo de nuestro Señor Jesucristo. Las actitudes autosuficientes de tales líderes han sido registradas en la historia del adventismo, de ellos se dice que:

perdieron de vista el rumbo correcto, al rendir mayor pleitesía al conocimiento humano que a la Palabra de Dios, al preferir la autosuficiencia en vez de la sumisión a la dirección divina, al buscar la gloria personal en lugar de buscar y alcanzar la salvación, al preferir la discordia en vez de la unidad.⁶¹

⁵⁸Ibíd., 752.

⁵⁹Everon Donato, “¡Multiplica! Descubre el poder de estar juntos”, *Revista Adventista*, julio 2017, 30-31.

⁶⁰Enoch Oliveira, *La mano de Dios en el timón*, 207.

⁶¹George R Knight, Glúder Quispe, y Alberto R Timm, *El remanente y los disidentes* (Ñaña, Perú: Editorial Imprenta Unión, 2015), 279.

En consecuencia, la iglesia no puede cumplir con su misión si es dirigida por este estilo de líderes sin espiritualidad, pero sobre todo sin el deseo ni la capacidad de entrenar a los miembros de la iglesia para que estos se puedan comprometer con la misión de hacer crecer la iglesia cualitativamente y cuantitativamente.

En ese sentido, es preciso que el liderazgo de la iglesia este comprometido en el programa misionero establecido por los organismos superiores de la iglesia, para su ejecución en la iglesia local. En este caso es necesario instruir y capacitar a los miembros de la iglesia para que se comprometan con la misión de la iglesia que es el desarrollo integral de los discípulos, siguiendo la estrategia de las seis metas distribuidas en la CRM (comunión, relacionamiento y misión). Estas metas se focalizan no solamente en el resultado final sino también en las causas. Estas seis metas o áreas de crecimiento deben impactar la vida de todos los miembros de iglesia con la debida instrucción, capacitación y entrenamiento de los líderes, y son las siguientes: (1) Estudio de la Biblia, (2) Grupos Pequeños, (3) Parejas Misioneras, (4) Plantío de Iglesias, (5) Bautismos, y (6) Donantes Fieles.

Precisamente para cumplir con este desafío y evitar un liderazgo deficiente, es necesario que el líder haga un serio compromiso misionero personal con Dios para el cumplimiento del programa de la iglesia. Es decir, debe hacer un pacto con Dios y en base de la promesa de la Palabra de Dios: “porque separados mi nada podréis hacer” (Juan 15:5 up).

En tal sentido, este estudio trata de conocer y describir el nivel tanto de instrucción y capacitación que los dirigentes de la iglesia están en condiciones de dar a cada uno los miembros de la iglesia, así mismo del nivel de influencia que estos tienen

con el compromiso misionero de dicha feligresía. Ante este desafío se necesitan líderes decididos a instruir y capacitar a la feligresía para elevar el nivel de su compromiso misionero como dice el siguiente artículo sobre liderazgo:

Cada día se necesitan más líderes con una forma diferente de pensar. Es común pensar que alcanzar metas y objetivos es lo que define al líder. Pero los nuevos pilares de liderazgo han sido levantados, columnas que hoy hacen toda la diferencia si quieres influenciar a las nuevas generaciones.⁶²

En tal sentido, se considera que los líderes no son solamente los pastores, sino también los ancianos, los diáconos, los líderes de Grupos Pequeños y las Parejas Misioneras. Todos estos líderes deben trabajar para instruir, capacita y comprometer a cada miembro de iglesia con su compromiso misionero de predicar el evangelio y hacer discípulos a los que también se les deberá instruir y capacita para su propio compromiso misionero. Tal es el ejemplo de Pablo quien fue un pastor que, por encima de todas las cosas, deseaba la salvación de su rebaño⁶³ Calvino dijo al respecto: “está es la verdadera obra del pastor: no formar a otros a su propia semejanza, sino a la de Cristo”⁶⁴

Un liderazgo como el de Jesús

Respecto de la instrucción y capacitación de los nuevos discípulos es preciso seguir el ejemplo de Jesucristo quien realizó su liderazgo pastoral con sus discípulos siguiendo los pasos del siguiente proceso:

⁶²Glúder Quispe H. *Camino se hace al andar. La verdadera ruta del líder* (Ñaña, Perú: Editorial Imprenta Unión, 2002),

⁶³Knight, George R., *Evangelios en conflicto: la carta de Pablo a los gálatas*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2016), 75.

⁶⁴Ibíd., 77.

1. *Instrucción*. El Señor Jesucristo instruía a sus discípulos. “A estos doce envió Jesús, y les dio instrucciones” (Mat. 10:5 pp). El apóstol Pablo hizo el mismo trabajo pues dijo: “Y os alabo, hermanos, que en todo os acordáis de mí, y retenéis las instrucciones mías, de la manera que os hablé.” (1 Cor. 11:2 NRV). Tal instrucción tenía forma de “reglamento en que predominan las disposiciones técnicas o explicativas para el cumplimiento de un servicio administrativo.”⁶⁵ O una “acción de instruir o instruirse” con una “información que indica a un ordenador una acción a ejecutar.”⁶⁶ De ese modo, cuando las instrucciones se realiza adecuadamente, los liderados recordarán las enseñanzas para su debido cumplimiento, tal como sucedió en la iglesia de Corintio: Pablo “los elogio porque se acuerdan de mí en todo y retienen las enseñanzas, tal como se las transmití.” (1 Cor. 11:2 NVI).

Elena de White da detalles específicos al respecto cuando dice:

Si se diera instrucción adecuada, si se siguieran los métodos debidos, cada miembro de iglesia haría su obra como miembro del cuerpo. Haría obra misionera cristiana... Debe enseñárseles a traer un diezmo fiel a Dios, para que él las fortalezca y bendiga... Debe enseñárseles que a menos que puedan permanecer por sí mismo sin pastor, necesitan ser convertidos de nuevo, y bautizados de nuevo. Necesitan nacer de nuevo... Sobre cada individuo descansa la responsabilidad.⁶⁷

De ese modo se ha señalado que los miembros de las iglesias, necesitan ser instruidos cuando reciben sus nombramientos en algún cargo en su iglesia:

Debemos enseñarles a los miembros de la iglesia cómo ministrar eficazmente a otros... se le debe dar una educación tal al pueblo de Dios que capacite a centenares con talentos valiosos... Eduque a cada uno de los que están recibiendo las corrientes de la salvación de Cristo... Los pastores y maestros han de trabajar inteligentemente en sus tareas específicas, instruyendo a los miembros de

⁶⁵*Real Academia Española online*, s.v. “Circunstancial”
<http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 12 Julio, 2017).

⁶⁶*Nuevo Océano Uno Diccionario Enciclopédico Color*, s.v. “Instrucción”.

⁶⁷Elena G. de White, *El evangelismo* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1975), 280, 281.

iglesia... si no se les enseña a la gente a trabajar, cómo conducir reuniones, cómo hacer su parte en la labor misionera, cómo alcanzar a la gente con éxito, el trabajo será casi un fracaso... Ministros, enseñen a la gente cómo trabajar... como guiarlos a trabajar por aquellos que están más necesitados que ellos.⁶⁸

2. *Capacitación*. El Señor Jesucristo capacitaba a los discípulos tal como está señalado en la siguiente cita:

⁷Y yendo, predicad, diciendo: El reino de los cielos se ha acercado. ⁸Sanad enfermos, limpiad leprosos, resucitad muertos, echad fuera demonios; de gracia recibisteis, dad de gracia. ⁹No os proveáis de oro, ni plata, ni cobre en vuestros cintos; ¹⁰ni de alforja para el camino, ni de dos túnicas, ni de calzado, ni de bordón; porque el obrero es digno de su alimento. ¹¹Mas en cualquier ciudad o aldea donde entréis, informaos quién en ella sea digno, y posad allí hasta que salgáis. ¹²Y al entrar en la casa, saludadla. ¹³Y si la casa fuere digna, vuestra paz vendrá sobre ella; más si no fuere digna, vuestra paz se volverá a vosotros. ¹⁴Y si alguno no os recibiere, ni oyere vuestras palabras, salid de aquella casa o ciudad, y sacudid el polvo de vuestros pies. (Mat. 10:7-14).

Se entiende por capacitación el “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”⁶⁹ es decir “hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa. Facultar o comisionar a una persona para hacer algo”⁷⁰

Sin embargo, hay una ligera diferencia entre la instrucción, y la capacitación; en la capacitación se infunde el impulso de habilitar a la persona a la decisión de realizar lo que se le indica. Esto se puede lograr mediante la oración y el poder del Espíritu Santo. Leroy confirma esta idea señalando: “Al recibir el Espíritu recibimos el poder, y se nos

⁶⁸Ellen G. White, *El ministerio pastoral* (Asociación Ministerial de la Asociación General 1995), 183-185.

⁶⁹*Real Academia Española online*, s.v. “Capacitación”
<http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 13 Julio, 2017).

⁷⁰*Nuevo Océano Uno Diccionario Enciclopédico Color*, s.v. “Capacitación”.

capacita para querer como para obrar.”⁷¹ De modo que el esfuerzo humano independiente del poder divino es inútil para hacer la obra de Dios, por eso dice el Señor: “pero recibiréis poder, cuando haya venido sobre vosotros el Espíritu Santo, y me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea, en Samaria, y hasta lo último de la tierra.” (Hech. 1:8). Como base principal, el líder debe tener la presencia del Espíritu Santo en su vida de liderazgo.

Cristo concede a los líderes a través del Santo Espíritu dones según su capacidad “a cada uno conforme a su capacidad” (Mat. 25:15), y el apóstol Pablo confirma este hecho “Pero a cada uno de nosotros se nos ha dado gracia en la medida en que Cristo ha repartido dones” (Efe. 4:7 NVI). Así, cuando se analiza esta idea, hay varias cosas para desarrollar en el cumplimiento de la misión porque:

Algunos miembros son llamados por Dios y dotados por el Espíritu para ofrecer funciones reconocidas por la iglesia en los ministerios pastorales, de evangelización, apostólicos y de enseñanza, particularmente necesarios con el fin de equipar a los miembros para el servicio, edificar a la iglesia con el objetivo de que alcance la madurez espiritual, y promover la unidad de la fe y el conocimiento de Dios.⁷²

De igual modo, para el desarrollo del líder es necesario tener las armas espirituales, tal como el apóstol Pablo los presenta:

Por lo demás, hermanos míos, fortaleceos en el Señor, y en el poder de su fuerza. Vestíos de toda la armadura de Dios, para que podáis estar firmes contra las asechanzas del diablo. Porque no tenemos lucha contra sangre y carne, sino contra principados, contra potestades, contra los gobernadores de las tinieblas de este

⁷¹Leroy Edwin Froom, *La venida del Consolador* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1977), 93.

⁷²Asociación Ministerial de los Adventistas del Séptimo Día, *Creencias de los Adventistas del Séptimo Día*, trad. Miguel Valdivia y Armando Collins (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 237.

siglo, contra huestes espirituales de maldad en las regiones celestes. Por tanto, tomad toda la armadura de Dios, para que podáis resistir en el día malo, y habiendo acabado todo, estar firmes. Estad, pues, firmes, ceñidos vuestros lomos con la verdad, y vestidos con la coraza de justicia, y calzados los pies con el apresto del evangelio de la paz. Sobre todo, tomad el escudo de la fe, con que podáis apagar todos los dardos de fuego del maligno. Y tomad el yelmo de la salvación, y la espada del Espíritu, que es la palabra de Dios; orando en todo tiempo con toda oración y súplica en el Espíritu, y velando en ello con toda perseverancia y súplica por todos los santos (Efe. 6:10-18).

Así como el soldado tiene sus armas defensivas y ofensivas para la lucha, el líder que lucha en el terreno espiritual debe estar investido para liderar como soldado de Cristo, pues Pablo señala: “Comparte mis fatigas, como buen soldado de Jesucristo. El que está bajo las armas no se mezcla en los asuntos de la vida civil, para poder cumplir las órdenes de aquel que lo enroló.” (2 Tim. 2:3-4 El Libro del Pueblo de Dios 1981).

Pero el líder no solo se prepara el mismo, sino que instruye y capacita a los demás discípulos de la iglesia para el cumplimiento de la misión. Al respecto se ha escrito que:

Los líderes deben saber cómo equipar a sus seguidores para ejercitar sus dones (Efesios 4:11) –reparar redes (Marcos 1:19), restaurar a los pecadores (Gálatas 6:1), restaurar lo dislocado. Desarrollar las habilidades de sus seguidores. Delegar, evaluar, y mantener a sus seguidores con la rendición de cuentas. Observar, corregir, entrenar, redargüir y animar. Lavar los pies - confrontar las necesidades de carácter y aún despedir a seguidores cuando sea necesario, sin importar cuán grandes habilidades puedan tener o cuántos seguidores pueda tener ese seguidor.⁷³

En tal sentido, la labor del líder para instruir y capacitar debe tomar en cuenta los materiales misioneros que se producen en la iglesia; en los niveles administrativos superiores de la iglesia (Asociación General, División Sudamericana, Uniones, Asociaciones y Misiones), donde hay suficientes materiales para los seminarios de capacitación misionera en todo nivel y para las campañas de evangelismo también.

⁷³Bill Lawrence, “Principios fundamentales del Liderazgo”, <https://bible.org/node/16404>. (Consultado: 19 de Febrero, 2017).

Por eso, es muy importante la asistencia de los líderes de la iglesia local a las reuniones de capacitación donde se reparten los materiales y se instruyen sobre su uso adecuado, así como las estrategias misioneras para hacer realidad su compromiso misionero. Para estos eventos se hacen promociones con bastante anticipación por todos los medios, pero a veces se nota el descuido e indiferencia de parte de los líderes quienes no asisten a dichas convocatorias. Cuando los líderes tienen desinterés, también los miembros se sienten indiferentes a los programas misioneros. En tal sentido, los líderes tienen una gran influencia sobre los miembros de sus iglesias, tal como el profeta de Dios lo declara: "El pueblo es como el sacerdote. Lo castigaré por su conducta, le pagaré conforme a sus obras." (Ose. 4:9 NRV 1990). Esta es una advertencia solemne para los líderes, por la indiferencia y la negligencia, que se compara con una apostasía. "Los sacerdotes apóstatas incurrieron en las mismas iniquidades que debieran haber reprobado; y el pueblo advirtiéndolo, a su vez, la mundanalidad y complacencia propia de los sacerdotes, se amparaban tras el ejemplo de éstos."⁷⁴

Pero, además los líderes que asisten a tales reuniones de capacitación, muchas veces lamentablemente no hacen las debidas réplicas de instrucción y capacitación en sus congregaciones locales causando que a veces se use inadecuadamente los materiales o no se use para nada. El resultado será la falta de compromiso misionero de los miembros de la iglesia y el poco crecimiento numérico y cualitativo de la iglesia.

Este estudio precisamente pretende conocer el nivel de tales deficiencias tanto en la instrucción, capacitación y compromiso misionero para elevar el nivel del crecimiento de iglesia el distrito de Cerro Colorado Arequipa, durante el año 2018. En ese sentido, se

⁷⁴CBA, 7:922.

estudiará las deficiencias que deben ser superadas procurando instruir y capacitar a los líderes de iglesia para que se sometan a nuestro Señor, “porque Dios es el que en vosotros produce así el querer como el hacer, por su buena voluntad.” (Fil 2:13). El vocablo “produce” en griego ἐνεργέω significa “producir poder”, “dar energía”, “ser activo”, “operativo”.⁷⁵

Además, será preciso mucha oración, pues para habilitar a sus líderes, Jesús oro toda la noche para elegir a sus discípulos, “En aquellos días él fue al monte a orar, y pasó la noche orando a Dios.” (Luc. 6:12). La oración de Jesucristo capacitó a los líderes. Los líderes también deben orar para solicitar esta experiencia del deseo voluntario de la feligresía en servir al Señor. El líder debe cooperar con Dios para lograr esta habilidad, “Aunque Dios es quien obra en nosotros el querer como el hacer por su buena voluntad, nosotros hemos de cooperar con él mientras él obra por medio nuestro.”⁷⁶ De igual modo, Dios obra en la vida del cristiano, “nos proporciona el estímulo que despierta nuestro deseo de ser salvos, que nos capacita para hacer la decisión de alcanzar la salvación y nos proporciona la energía para hacer eficaz esa decisión, de modo que la salvación se efectúe en nuestra vida.”⁷⁷

Entonces el primer paso del líder es, tener esta experiencia espiritual de comunión con Cristo, y no se quedará inactivo, por el contrario tendrá el deseo de compartir con otros como la mujer samarita, el leproso que fue sanado, el endemoniado de Gádara que fue liberado y otros ejemplos. El líder deseará capacitar a la feligresía de su iglesia para

⁷⁵e-Sword – the Sword of the LORD with an electronic edge.

⁷⁶Elena G. de White, *Servicio cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana), 306. Falta año

⁷⁷CBA, 7:164.

que experimenten lo mismo. El resultado tendrá éxito misionero en la multiplicación del liderazgo para el cumplimiento de la misión. Entonces con la bendición del Señor, el líder que cumple su papel entrenador se sentirá realizado y satisfecho.

3. Entrenamiento. Jesús los enviaba a sus discípulos para poner en práctica lo que habían aprendido. “Después de estas cosas, designó el Señor también a otros setenta, a quienes envió de dos en dos delante de él a toda ciudad y lugar adonde él había de ir.” (Luc. 10:1). Pablo recomienda al joven Timoteo, ³“Tú, pues, sufre penalidades como buen soldado de Jesucristo. ⁴Ninguno que milita se enreda en los negocios de la vida, a fin de agradar a aquel que lo tomó por soldado.” (2 Tim. 2:3-4).

En ese sentido, el entrenamiento se entiende como: “Preparar o adiestrar personas o animales, especialmente para la práctica de un deporte.”⁷⁸ Se necesitan líderes entrenadores como dice un ministro evangélico:

Este tema me recuerda que para crecer en la vida espiritual también hacen falta buenos entrenadores. Por eso, Dios ha llamado hombres y mujeres que nos sirvan de guía, en nuestro crecimiento espiritual. Estos son maestros que instruyen en el camino de la fe. Gente madura, íntegra y espiritual que educan la iglesia para que crezcamos en nuestra relación con Dios. Estos son como entrenadores en el camino del crecimiento cristiano. Sin embargo, hay un mayor entrenador que Dios ha provisto a aquellos que le aman. Esta persona es el Espíritu Santo. Jesús, al despedirse de sus discípulos les dijo: ‘Yo no los dejaré huérfanos, sino que le pediré al Padre, y él les dará otro Consolador para que los acompañe siempre.’ Juan 14.16.⁷⁹

Pablo pone el ejemplo de un deportista bien disciplinado para ilustrar esta idea:

“El atleta no recibe el premio si no lucha de acuerdo con las reglas.” (2 Tim. 2:5, El Libro del Pueblo de Dios, 1981), aquí indica una ilustración del atleta y su entrenador,

⁷⁸Real Academia Española online, s.v. “Entrenamiento”
<http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 14 Julio, 2017).

⁷⁹Rev. Jorge Cotto, *Discípulos de Cristo*. Buenos Aires, Argentina.
<http://cristianos.com/el-mejor-entrenador/> (Consultado: 06 de febrero, 2017).

los atletas “confiaron en la sabiduría y en la experiencia de sus entrenadores, y aceptaron los procedimientos que debían cumplir y los roles que le fueron asignados. Esta actitud demanda una confianza paciente en el liderazgo de los entrenadores y una preparación para ejecutar el plan del entrenador cuando se presenten las oportunidades.”⁸⁰

Además, las iglesias adventistas en general la mayor parte están compuestos por miembros jóvenes, a quienes se les debe dar más oportunidad, porque ellos pueden hacer grandes cosas para Dios si, se les da la debida instrucción y capacitación misionera y luego se les inspira para que se comprometan vitalmente con la obra misionera.

Precisamente el apóstol Pablo hizo este trabajo con el joven Timoteo cuando acertadamente le dijo:

“¹²Ninguno tenga en poco tu juventud, sino sé ejemplo de los creyentes en palabra, conducta, amor, espíritu, fe y pureza. ¹³Entre tanto que voy, ocúpate en la lectura, la exhortación y la enseñanza. ¹⁴No descuides el don que hay en ti, que te fue dado mediante profecía con la imposición de las manos del presbiterio.” (1 Tim. 4:12-14).

Al respecto, Lynette Frantzen afirma esta idea señalando:

Los dirigentes y los oficiales de las iglesias necesitan entrenar a los jóvenes y permitirles que ocupen cargos de responsabilidad. Nadie puede llegar a ser experimentando a menos que se le permita tener la experiencia. Los jóvenes desean involucrarse en la obra de la iglesia. Pueden hacer grandes cosas para Dios en algunas áreas en las que los miembros mayores no podrán hacerlo. Dios quiere usarnos a todos, incluyendo a los jóvenes.⁸¹

Siguiendo este proceso los líderes pueden ir a los campos donde no conocen el Evangelio, tal como lo hacía el apóstol Pablo, de quien se dice: “El gran misionero a los

⁸⁰Carl P. Cosaert, “El evangelio en Gálatas”, *Lecciones para el estudio de Escuela Sabática*, julio-septiembre 2017, 121.

⁸¹“Los jóvenes en la iglesia”, *Revista Adventista* (Mayo 2007): 11.

gentiles se sentía constantemente impulsado a llevar el evangelio a lugares nuevos, y dejaba que otros trabajaran en lugares donde ya se había establecido el evangelio.”⁸²

En seguida se verán algunas características que conforman un liderazgo cristiano que facilite la instrucción, la capacitación y sobre todo el compromiso cristiano de los miembros de iglesia.

El Liderazgo y el compromiso cristiano

El Señor hace un llamado general para dirigir a su pueblo como un líder conforme a su voluntad. “Después oí la voz del Señor, que decía: ¿A quién enviaré, y quién irá por nosotros?” (Isa. 6:8). Tal llamado de Dios se hace en dos aspectos: 1) Quiere que mediante el apoyo del liderazgo cristiano todos sean salvos, pues “el Señor no retarda su promesa, según algunos la tienen por tardanza, sino que es paciente para con nosotros, no queriendo que ninguno perezca, sino que todos procedan al arrepentimiento.” (2 Ped. 3:9). 2) Quiere que los líderes actúen como sus siervos genuinos, pues en su Palabra dice: “así, pues, téngannos los hombres por servidores de Cristo, y administradores de los misterios de Dios.” (1 Cor. 4:1). De modo que los líderes de la iglesia son llamados para servir mediante el logro de la instrucción, capacitación y un compromiso misionero de la iglesia el pueblo de Dios predicando el mensaje redentor de Dios a “toda nación tribu lengua y pueblo” (Ap14:6).

⁸²Personal de la guía de estudio de la Biblia para adultos, “Salvación solo por la fe: El libro de Romanos, *Lecciones para el estudio de Escuela Sabática*, (Octubre – Diciembre 2017): 7.

Compromiso personal con Dios

El Señor hace un llamado personal para el liderazgo, "A ti, hijo de Adán, te he puesto por centinela en la casa de Israel. Oirás la palabra de mi boca, y los advertirás de mi parte." (Ezeq. 33:7 NRV 1990). La salvación de las personas depende del liderazgo humano consagrado al Señor, y Elena de White también afirma: "Estos atalayas representan el ministerio, de cuya fidelidad depende la salvación de las almas... necesitan vivir muy cerca de Dios, oír su palabra y ser impresionados por su Espíritu, para que la gente no confíe en ellos en vano."⁸³ Esto indica que debe de haber un compromiso personal con Dios para realizar la misión de predicar su evangelio redentor.

El líder primero debe mostrar los frutos de su compromiso espiritual personal con Dios, solo de ese modo podrá influir en los miembros de iglesia para que estos se comprometan con el cumplimiento de la misión redentora de Dios. Por eso "la meta primaria del liderazgo espiritual es capacitar a las personas para que desarrollen y utilicen sus dones espirituales; otorgados para cumplir el propósito de Dios, como parte de su familia."⁸⁴

De ese modo, cuando los líderes depositan toda su confianza en el agente divino, el Espíritu Santo los capacitará para afrontar cualquier problema en el liderazgo. El éxito se obtiene dependiendo de este factor importante, pues la dependencia del líder del poder del Espíritu Santo es indispensable para vencer cualquier dificultad y entonces lograr el

⁸³Elena G. de White, *Joyas de los testimonios* t 1, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1970), 535-536.

⁸⁴Miguel Pinheiro (Coordinador), "Salvo para ser santo", *Primer seminário de Enriquecimiento Espiritual* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2006), 45.

crecimiento de la iglesia será una consecuencia. Al respecto Tutsch señala: “el éxito de una persona llamada a liderar radica, en directa proporción, en su buena voluntad de ser llena del Espíritu Santo... los verdaderos líderes deben ser receptores del Espíritu Santo y responder constantemente a la gracia de Dios en sus vidas.”⁸⁵

Sin embargo, ejercer el liderazgo con características espirituales no siempre es fácil, pues como dice G. R. Knight:

“Dios nunca dijo que sería fácil. Pero, solo porque el camino sea duro no significa que la bendición de Dios no esté con nosotros. Jaime White, como predicador joven, aprendió a crecer a pesar de las dificultades. Y en el proceso, desarrolló abordajes innovadores para hablar al corazón de la gente.”⁸⁶

De modo que, el liderazgo requiere no solo una consagración plena sino un servicio abnegado, la iglesia necesita líderes que mantengan su integridad, ya que así se produce un modelaje de valor genuino en el liderazgo, con las siguientes características señaladas por Ferreyra:

1) La integridad genera confianza, 2) La integridad tiene gran poder de influencia, 3) La integridad aumenta la responsabilidad más que los derechos, 4) La integridad trae como resultado una reputación sólida y no solamente una buena imagen, 5) La integridad ayuda a que el líder sea digno de confianza y no solamente visto como un hombre sagaz o hábil para desenvolverse en ciertas situaciones, 6) La integridad no es un factor fortuito, es el resultado de una vida de consagración y contemplación de la vida de Cristo.⁸⁷

De ese modo, se puede percibir que el liderazgo cristiano está relacionado con el discipulado. Cuando Jesús estuvo en esta tierra, se relacionó íntimamente con sus

⁸⁵Cindy Tutsch, “Liderazgo espiritual”, *Ministerio Adventista*, Setiembre-Octubre 2010, 10, 11.

⁸⁶George R. Knight, “A menos que olvidemos”, *Lecturas devocionales para adultos* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2014), 44.

⁸⁷Melchor Ferreyra Castillo, “Integridad como una característica del líder” *Revista Adventista*, Setiembre 2004.

discípulos. Ellos tenían una experiencia personal con Cristo para desarrollar su liderazgo, y ese estilo de liderazgo debe seguir siendo enseñado y ejercido en la actualidad, pues el Nuevo Testamento lo presenta así:

Hechos 1 nos dice que hay un aspecto que aún debía definirse en la misión global del Reino: ocupar las vacantes del liderazgo. ¿Cómo cubrimos las vacantes que pueden surgir en el liderazgo de la iglesia? Hechos 1:15 al 26 establece dos condiciones clave: 1) Experiencia personal con Jesús (Hech. 1:21); un futuro líder debería haber vivido con Jesús “desde el bautismo [...] hasta el día en que [...] fue recibido arriba” (Hech. 1:21, 22). La educación, la teología, la cultura, la administración y la persuasión son habilidades que la iglesia podría usar, pero ninguna sustituye el hecho de conocer a Jesús en forma personal, franca, sincera e individual. 2) Un “testigo como nosotros en la resurrección” (Hech. 1:22); la resurrección no puede aislarse de la Cruz. La Cruz vindica el plan de redentor de Dios para el pecado, y la resurrección ofrece la esperanza de la novedad. No se puede ser cristiano, y mucho menos un líder cristiano, sin experimentar el poder de la Cruz y de la tumba vacía. Experimentar el poder de la resurrección es imperativo para proclamar el evangelio (1 Cor. 15:8).⁸⁸

Como se ve, cuando el líder tiene esta experiencia con Jesús y se convierte en un testigo personal de su evangelio, esto se manifiesta de todos modos en un alto nivel de compromiso misionero para el cumplimiento de la misión que Cristo encomendó a todos sus líderes.

Otro punto muy importante en el liderazgo cristiano es, que el líder debe formar a otros como líderes. Jesús estratégicamente llamó y educó líderes, formó líderes para que hagan la réplica de la multiplicación continua de nuevos líderes cristianos. Precisamente este estudio señala el descuido que hay en el pastorado actual para un realizar un plan permanente en la formación de nuevos líderes para la continuación del discipulado y el liderazgo cristiano, en ocasiones solo se enfatiza el añadir nuevos discípulos a la iglesia, pero se descuida su desarrollo integral hasta hacerlo un nuevo líder.

⁸⁸Wilson Paroschi, “El libro de Hechos”, *Lecciones para el estudio de Escuela Sabática*, (julio – setiembre 2018): 15,16.

Al respecto es útil recordar que Jesús preparó líderes para continuar su ministerio, su método consiste en la formación de integral de líderes iniciando con doce hombres, estos discípulos a su vez realizaron su obra preparando a otros para continuar la obra redentora multiplicando discípulos y líderes cristianos, que llenaron casi todo el mundo en el primer siglo. Al respecto de la formación de otros líderes como un legado, Maxwell dice: “Pero cuando legado es creado por un líder, es más que dejar una herencia. Incluye específicamente en el pase del bastón del liderazgo. Significa la sucesión del líder a su sucesor.”⁸⁹

Por otro lado, los líderes que preparan a otros líderes instruyéndolos, capacitándolos, equipándoles y entrenándolos para cumplir con su compromiso misionero, cumpliendo a cabalidad con el modelo de Jesús en la formación de otros líderes, influyen significativamente en el crecimiento de la iglesia. En ese sentido, “la tarea primaria de un líder espiritual es desarrollar líderes, no solo seguidores: a) conectados con Cristo, b) capaces de desarrollar sucesores, c) enfocando las fuerzas de cada miembro de iglesia, d) invirtiendo posición y poder en otros, y e) solicitando gran compromiso.”⁹⁰

En tal sentido, durante la obra del discipulado cristiano se debe desarrollar la sucesión de líderes, porque “el éxito del pastor frente a esta responsabilidad dependerá de la elección de hombres fieles por medio de los cuales pueda incrementar su ministerio.

⁸⁹John C. Maxwell, *Los 21 minutos más poderosos en el día de un líder* (Miami, FL: Caribe, 2001), 385.

⁹⁰Miguel Pinheiro (Coordinador). “Salvo para ser santo”. *Primer Seminario de Enriquecimiento Espiritual*. 45.

‘El objetivo es reproducir seguidores y no solamente añadir miembros. Esto se logra por medio del discipulado’⁹¹

Entonces, el compromiso misionero del líder es más que una obra humana, es el compromiso serio con el Señor, porque:

El liderazgo de servicio es reconocer a Dios como el soberano. Jesús dijo ‘el que de vosotros quiera ser el primero, será siervo de todos’ (Mar. 10:44). Es decir, el que quiere ser líder (de acuerdo al modelo divino) será siervo de todos. Jesús reconoce la importancia de ser líder, no la descarta. Sin embargo, subraya el servicio como sinónimo de liderazgo. El asumir un liderazgo aislado de Dios, automáticamente se opone a Él. Solo se puede saber hacia dónde se va, por lo menos cuando uno sabe dónde se encuentra. El ser guiado por el Ser supremo, constituye la cualidad más importante del liderazgo.⁹²

Así, el liderazgo tiene que ver con el desarrollo de su vida espiritual mediante su devoción personal, la asistencia puntual y permanente a los cultos de la iglesia, que lo impulsará a tener un buen nivel de compromiso misionero.

Factores del compromiso misionero

1. Personales. El líder debe experimentar el llamado de Dios para esta responsabilidad. Aunque susciten problemas y dificultades, el líder debe ser perseverante, como en el caso del apóstol Pablo fue muy valiente en este punto a pesar de que casi toda su vida tuvo diversas dificultades en su ministerio, pero fue fiel al compromiso misionero hasta el día de su muerte. Puede haber sentimientos de chasco, frustración y fracaso en el ministerio como en el caso del profeta Jeremías, cuando pensó: “Entonces dije: ‘No lo voy a mencionar, ni hablaré más en su Nombre’. Pero había en mi corazón como un fuego abrasador, encerrado en mis huesos: me esforzaba por contenerlo, pero no podía.”

⁹¹Enzo R. Chávez Idrogo, “Discipulado tarea de todos”, *Revista Adventista*, julio 2017.

⁹²Glúder Quispe H., *Camino se hace al andar. La verdadera ruta del líder*, 9, 10.

(Jer. 20:9 LDP). Hoy los líderes pasaran por la misma experiencia. “En nuestros días enfrentaremos las mismísimas dificultades que los siervos del Señor enfrentaron en los días del antiguo Israel”⁹³ El valor y la audacia puesto con toda la fe y la confianza en el Señor nos dará fuerza para cumplir con el compromiso misionero.

2. Pastoraes. El líder es un pastor. El mejor modelo perfecto de pastor es Cristo porque dijo: “Yo soy el buen Pastor. El buen Pastor da su vida por las ovejas.” (Juan 10:11 LDP). En este pensamiento esta descrito todo el trabajo que tiene hacer el líder como pastor, porque el Señor nos hace un llamado contundente, cuando dice: “A esto han sido llamados, porque también Cristo padeció por ustedes, y les dejó un ejemplo a fin de que sigan sus huellas.” (1 Ped. 2:21 LDP). Jesús en el aposento alto declaró a los líderes discípulos en su despedida: “Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis.” (Juan 13:15). Esto tiene que ver con las visitas a los hogares y el buen trato a las personas, eso era lo que Jesús hacía. Esto significa para el líder pastor que “La abnegación que induce al pastor a arriesgar su vida por un miembro de su rebaño tiene su cumplimiento ideal en el Buen Pastor que hubiera dado su vida por cada uno de los miembros de la raza humana.”⁹⁴ Jesús visitaba los pueblos y los hogares sanando, curando y dando el mensaje de esperanza a los enfermos y desanimados por causa del pecado. Esta es la labor de los dirigentes de la iglesia.

3. Eclesiásticos. El líder debe ser consecuente en la asistencia puntual y permanente a las reuniones de culto de adoración al Señor. Este es un principio dado a

⁹³CBA, 4:1178.

⁹⁴Ibíd., 5:981.

todos seres creados del cielo y de la Tierra cuando dice: “Venid, adoremos y postrémonos;

Arrodillémonos delante de Jehová nuestro Hacedor.” (Sal. 95:6). El propósito de estas reuniones es para rendir culto a Dios y animarse mutuamente con los dirigentes y con la feligresía. Es muy importante que el líder eduque a la feligresía con su ejemplo. El culto y el canto son medios educativos para aprender las verdades espirituales. “La comunión con el cielo empieza en la tierra. Aquí aprendemos la clave de su alabanza.”⁹⁵ El consejo de la Biblia es: “no dejando de congregarnos, como algunos tienen por costumbre, sino exhortándonos; y tanto más, cuanto veis que aquel día se acerca.” (Heb. 10:25). Las reuniones de culto entre feligreses y los dirigentes son para adorar y alabar al Señor, y alimentarnos de la Palabra de Dios que nos fortalece en el compromiso misionero para alcanzar a muchas personas con el mensaje de esperanza.

4. Comunitarios. El líder inducirá sabiamente a la feligresía a extenderse hacia la comunidad de su entorno para anunciar el Evangelio de Cristo. Esto requiere una organización adecuada para cumplir con la misión. La orden del Señor es: “Y él me dijo: Es necesario que profetices otra vez sobre muchos pueblos, naciones, lenguas y reyes.” (Apoc. 10:11). La recomendación es que: “Ahora es el momento oportuno de trabajar en las ciudades... Trabajen los misioneros de dos en dos en diferentes sectores de las grandes ciudades.”⁹⁶ La iglesia adventista ya tiene el programa misionero de trabajar de dos en dos y formando Grupos Pequeños. Según la investigación, indica que muy pocos

⁹⁵Elena G. de White, *La educación*, 164.

⁹⁶Elena G. de White, *El evangelismo*, 62.

están involucrados. Para eso, los dirigentes tienen el desafío de aplicar este programa a toda la feligresía como parte de su compromiso misionero.

5. Familiares. En el liderazgo misionero, según el informe de la División Sudamericana,⁹⁷ entran más personas a la iglesia adventista por influencias familiares adventistas. El trabajo misionero del líder con su feligresía debe poner más énfasis en las familias. Por eso Elena de White recomienda que: “Los miembros de nuestras iglesias deben hacer más trabajo de casa en casa, dando estudios bíblicos y repartiendo impresos.” Además, indica que “La obra de Cristo consistió mayormente en entrevistas personales.” Esta forma de trabajo produce buenos resultados porque “Sólo el método de Cristo permitirá éxito en alcanzar al pueblo”⁹⁸ Los dirigentes de la iglesia en su compromiso misionera deberá tomar en cuenta este asunto, para el cumplimiento de la misión con el compromiso misionero.

En suma, como señala Hemphill, “La iglesia no va a crecer más que su liderazgo”. Es verdad. Si hemos de experimentar un crecimiento significativo de la iglesia, debemos tener un número suficiente de personas capacitadas, responsables, con visión y de quienes se pueda depender”.⁹⁹ Claro que esto es cierto sobre el liderazgo eclesiástico en toda su dimensión, de modo que, al asumir un liderazgo plenamente capacitador de los actuales discípulos de Jesús, se fortalecerá el compromiso misionero y el crecimiento numérico de la iglesia tal como se hace notar en seguida.

⁹⁷Noticias, “Junta de la división sudamericana”, *Revista Adventista*, julio 2017, 14.

⁹⁸ Elena de White, *Servicio cristiano*, 142,146 y 149.

⁹⁹Ken Hemphill, *El modelo de Antioquia: ocho características de una iglesia efectiva*, 78.

Crecimiento en el número de bautismos

El crecimiento numérico expresado en la cantidad de bautismos de nuevos discípulos durante el quinquenio 2013-2017 tuvo el siguiente movimiento según el reporte de la secretaria de la MPS:

Años del quinquenio	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
1. Cantidad de bautismos de nuevos discípulos.	64	98 +38%	136 +28%	216 +38%	194 -22%	708 total 141%

Según dicho reporte la cantidad de bautismos de 708 nuevos miembros que ingresaron a los registros de la iglesia, indica que el crecimiento de la iglesia fue sostenido, con excepción del año 2017. Así, se puede percibir que el estilo de liderazgo pastoral entrenador influyó claramente en el nivel del compromiso misionero para el crecimiento numérico de bautismos, pues del 2013 al 2014 hubo un crecimiento del 38 %; del 2014 al 2015 creció en un 28 %; del 2015 al 2016 hubo 38 % pero 2016 al 2017 fue de menos 22 %, explicado por la división del distrito misionero Cerro Colorado.

CAPITULO 3

METODOLOGIA

Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo¹⁰⁰ porque permitirá esclarecer la influencia que ejerce el Liderazgo eclesiástico de los dirigentes en el compromiso misionero de los feligreses en las iglesias adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.

Es correlacional¹⁰¹ porque mostrará la relación de las variables del liderazgo con el compromiso misionero de los líderes, para el crecimiento numérico en bautismos en las iglesias adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.

Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental de corte transversal. El diseño de esta investigación es no experimental¹⁰² porque no se manipularan las variables, sino que por medio del análisis estadístico de los datos se analizara el nivel de los factores de liderazgo entrenador, la instrucción, capacitación, así como el nivel de los factores de compromiso misionero de los feligreses de las iglesias adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.

¹⁰⁰Roberto Hernández Sampieri et al., *Fundamentos de metodología de la investigación* (Madrid: McGraw-Hill, 2010).

¹⁰¹Universia Costa Rica, “Tipos de Investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa”, <http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tiposinvestigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html> (consultado: 20 de Julio, 2018).

¹⁰²Anahí Aguilar, Luis Duarte y Enrique Orrantia. “Investigación No experimental. Diseño no experimental”, <https://es.slideshare.net/uabcpsique/diseos-no-experimentales-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios> (Consultado: 20 de Julio, 2018).

Es de corte transversal¹⁰³ porque en un solo momento, el cuestionario relacionado con el liderazgo pastoral entrenador, la instrucción, capacitación y compromiso misionero de los líderes, y el crecimiento numérico en bautismos en las iglesias adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.

Población

La población del estudio está conformada por los 166 dirigentes encargados de liderar a los feligreses de las iglesias adventistas de Cerro Colorado, Arequipa.

Muestra

La muestra del estudio está constituida por 58 dirigentes, elegidos de entre todos los líderes de las iglesias adventistas del Séptimo Día de Cerro Colorado, quienes participaron contestando correctamente las encuestas

Selección de los elementos de la muestra

Es una muestra accesible para el investigador porque se trata de los dirigentes de las iglesias adventistas donde el autor laboró como pastor distrital, en tal sentido para este estudio los elementos de la muestra fueron elegidos aleatoriamente entre quienes al final fueron las personas que contestaron plenamente las encuestas.

Criterios de selección

La selección de la muestra fue aleatoria puesto que se tomaron en cuenta solo a los encuestados que respondieron plenamente el cuestionario del estudio.

¹⁰³Ibíd.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Para la esta investigación es importante que por lo menos 37 o sea más del 20% de los líderes de las iglesias Adventistas del Séptimo Día de cerro Colorado participasen de la encuesta, ya que la población estaba conformada por 157 dirigentes, todos mayores de edad.

Criterios de Inclusión

Todos los dirigentes mayores de edad que ocupan algún cargo en las iglesias adventistas del Séptimo Día de Cerro Colorado.

Criterios de Exclusión

Los miembros menores de edad y que no tienen algún cargo de liderazgo en las iglesias Adventista del Séptimo Día de Cerro Colorado.

Consideraciones Éticas

Las encuestas sobre los factores de liderazgo y el compromiso misionero se mantendrán bajo anonimato para no perjudicar el estudio.

Definición y operacionalización de Variables

La definición y operacionalización de las variables se presentan en una tabla que aparece en el apéndice.

Variable independiente

La variable independiente es aquella cuyo valor no depende de la otra variable. Para este caso la variable independiente es el liderazgo capacitador ejercido por cada líder.

Variable dependiente

La variable dependiente es aquella cuyos valores dependen de los condicionamientos de otra variable, para este estudio la variable dependiente es el compromiso misionero para crecimiento cuantitativo de los bautismos durante el quinquenio 2013 - 2017.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra el nivel de entendimiento de los participantes en relación al aspecto de liderazgo de instrucción. Se ha identificado que los participantes están ubicados en cuatro de los cinco niveles, es decir, están ubicados en el nivel bajo, medio, alto y muy alto, es decir, ningún individuo está ubicado en el nivel muy bajo. Los niveles bajo y muy alto son los que tienen menor cantidad de participantes en sus niveles con 10,3 % y 12,1 % respectivamente, mientras tanto que la mayoría de los participantes en la encuesta se ubican en los niveles nivel medio y alto con 32,8 % y 44,8 % respectivamente.

Los datos anteriores indican una conglomeración en las zonas medio y alto, porque en total suman el 77 %, es decir, representa el mayor porcentaje de todos los participantes que conocen o aprueban que el liderazgo de instrucción tiene una aceptación mayoritaria; sin embargo, también se puede indicar que el liderazgo de instrucción es aceptable porque si se lo presenta en un diagrama tipo campana los porcentajes menores se encuentran en los niveles bajos y muy altos, por lo tanto tiene una distribución normal.

Tabla 1

Liderazgo de Instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10.3
Medio	19	32.8
Alto	26	44.8
Muy Alto	7	12.1
Total	58	100.0

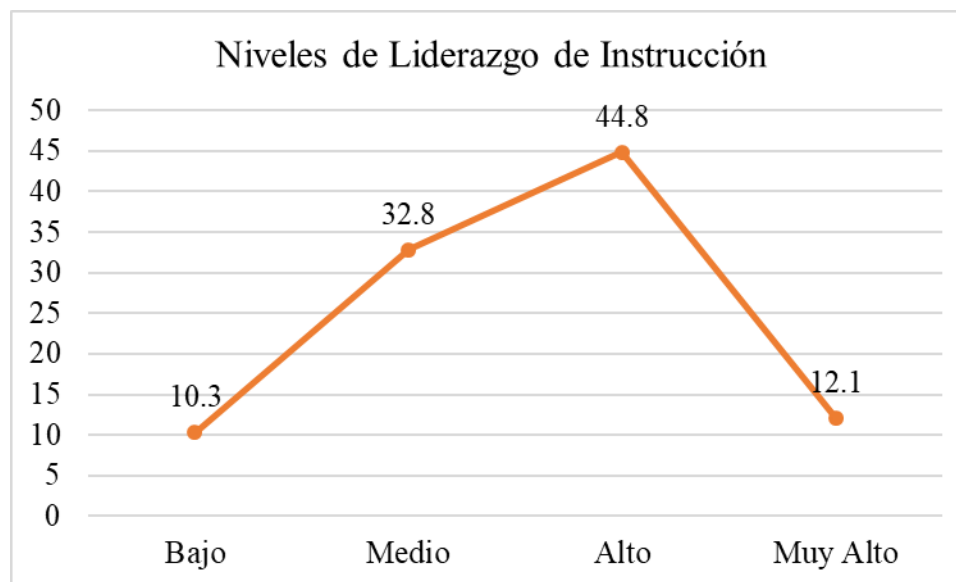


Figura 1: Niveles de liderazgo de Instrucción, elaboración propia.

La tabla 2 muestra el nivel de percepción de los participantes relacionado a la variable de liderazgo de capacitación. En ese sentido se ha identificado que los participantes están ubicados en cuatro niveles, es decir, en el nivel bajo, medio, alto y muy alto, y ningún individuo está ubicado en el nivel muy bajo. El nivel muy alto es el que tiene menor cantidad de participantes con 8,6, mientras tanto, que la mayoría de los participantes en la encuesta están ubicados en el nivel medio con 31 % y alto con 36,2 %.

Los datos anteriores indican una conglomeración mayor en las zonas medio y alto, porque la suma de ambos niveles llega a 66,2 %, es decir, representa el mayor porcentaje de todos los participantes que conocen o aprueban que el liderazgo de capacitación; sin embargo, también se puede indicar que el liderazgo de instrucción es aceptable porque si se lo presenta en un diagrama tipo campana los porcentajes menores se encuentran en los niveles bajos y muy altos, por lo tanto tiene una distribución normal.

Tabla 2
Liderazgo de Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	24.1
Medio	18	31.0
Alto	21	36.2
Muy Alto	5	8.6
Total	58	100.0

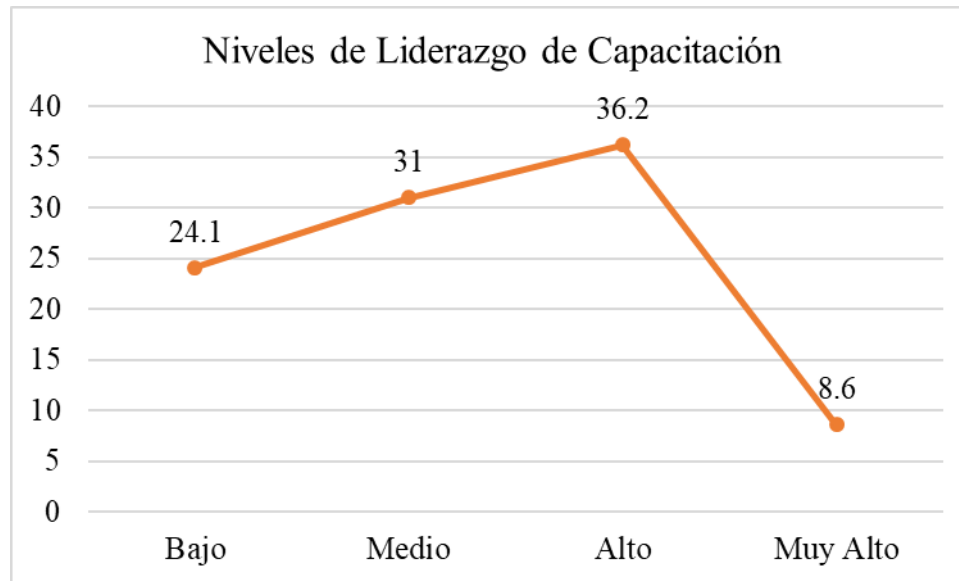


Figura 2: Niveles de liderazgo de capacitación (Elaboración propia)

La tabla 3 muestra el nivel de percepción del compromiso misionero de los participantes. En ese sentido se ha identificado que los participantes están ubicados en cuatro niveles, desde el nivel muy bajo, medio, alto y muy alto y ningún individuo está ubicado en el nivel bajo. El nivel muy alto es el que tiene la mayor cantidad de participantes con 58,6 %, los otros niveles, como el alto se encuentra con el 27,6 %, mientras tanto, el 8,6 % y 5,2 % de manera respectiva pertenecen a los niveles medio y muy bajo.

Los datos anteriores indican que existe una mayor concentración o conglomeración en la zona alto y muy alto, porque la suma de ambos niveles llega a 86,2 %, es decir, representa el mayor porcentaje de todos los participantes que conocen o

aprueban el compromiso misionero; sin embargo, también se puede indicar que el compromiso misionero es aceptable porque si se lo presenta en un diagrama tipo campana los porcentajes menores se encuentran en los niveles bajos.

Tabla 3
Liderazgo de Compromiso Misionero

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	5.2
Medio	5	8.6
Alto	16	27.6
Muy Alto	34	58.6
Total	58	100.0

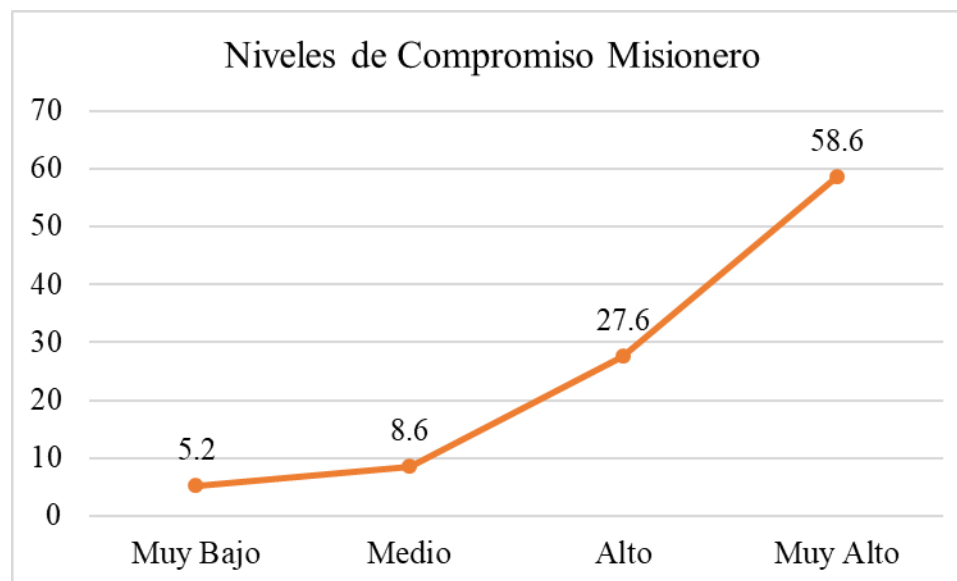


Figura 3: Niveles de liderazgo de compromiso misionero (Elaboración propia)

En la tabla 4 se puede verificar los datos de la tabla cruzada de liderazgo de instrucción y compromiso misionero. En ella se puede observar que el 47,4% de los encuestados indican que se encuentran en el nivel medio de liderazgo de instrucción y compromiso misionero, por otro lado, los encuestados que se encuentran en los niveles alto de liderazgo de instrucción y compromiso misionero son el 73,1%, adicionalmente

existe siete participantes que se ubican en el nivel muy alto de liderazgo de instrucción y compromiso misionero.

Estos datos implican que una gran cantidad de participantes señalan que existe una posibilidad de relación entre liderazgo de instrucción y compromiso misionero. Estos datos podrían explicar que es importante la instrucción para lograr el compromiso misionero en las actividades eclesiales.

Tabla 4
Tabla cruzada Liderazgo de Instrucción*Liderazgo de Compromiso Misionero

		Liderazgo de Compromiso Misionero				Total	
		Muy Bajo	Medio	Alto	Muy Alto		
Liderazgo de Instrucción	Bajo	Recuento	1	0	2	3	6
		% dentro de Liderazgo de Instrucción	16,7%	0,0%	33,3%	50,0%	100,0%
		% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	33,3%	0,0%	12,5%	8,8%	10,3%
	Medio	Recuento	1	4	9	5	19
		% dentro de Liderazgo de Instrucción	5,3%	21,1%	47,4%	26,3%	100,0%
		% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	33,3%	80,0%	56,3%	14,7%	32,8%
	Alto	Recuento	1	1	5	19	26
		% dentro de Liderazgo de Instrucción	3,8%	3,8%	19,2%	73,1%	100,0%
		% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	33,3%	20,0%	31,3%	55,9%	44,8%
	Muy Alto	Recuento	0	0	0	7	7
		% dentro de Liderazgo de Instrucción	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	0,0%	0,0%	0,0%	20,6%	12,1%
Total	Recuento	3	5	16	34	58	
	% dentro de Liderazgo de Instrucción	5,2%	8,6%	27,6%	58,6%	100,0%	
	% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 5 se puede verificar los datos de la tabla cruzada de liderazgo de instrucción y compromiso misionero. En ella se puede observar que el 50 % de los encuestados indican que se encuentran en el nivel medio de liderazgo de capacitación y en el nivel muy alto de compromiso misionero, también el 76,2 % se encuentran en los niveles alto de liderazgo de capacitación y nivel muy alto de compromiso misionero, también cuatro personas se encuentran en el nivel muy alto de liderazgo de capacitación y compromiso misionero.

Estos datos implican que más del 50 % de los participantes señalan que existe una posibilidad de relación entre liderazgo de capacitación y compromiso misionero. Estos datos podrían explicar que es importante el liderazgo de capacitación para lograr el compromiso misionero en las actividades eclesiológicas.

Tabla 5

Tabla cruzada Liderazgo de Capacitación*Liderazgo de Compromiso Misionero

		Liderazgo de Compromiso Misionero				Total	
		Muy Bajo	Medio	Alto	Muy Alto		
Liderazgo de Capacitación	Bajo	Recuento	2	2	5	5	14
		% dentro de Liderazgo de Capacitación	14,3%	14,3%	35,7%	35,7%	100,0%
		% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	66,7%	40,0%	31,3%	14,7%	24,1%
	Medio	Recuento	0	3	6	9	18
		% dentro de Liderazgo de Capacitación	0,0%	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
		% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	0,0%	60,0%	37,5%	26,5%	31,0%
	Alto	Recuento	1	0	4	16	21
		% dentro de Liderazgo de Capacitación	4,8%	0,0%	19,0%	76,2%	100,0%
		% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	33,3%	0,0%	25,0%	47,1%	36,2%
	Muy Alto	Recuento	0	0	1	4	5
		% dentro de Liderazgo de Capacitación	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%

	% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	0,0%	0,0%	6,3%	11,8%	8,6%
Total	Recuento	3	5	16	34	58
	% dentro de Liderazgo de Capacitación	5,2%	8,6%	27,6%	58,6%	100,0%
	% dentro de Liderazgo de Compromiso Misionero	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Resultados de prueba de hipótesis:

Hipótesis alterna H_1 : Existe relación entre el liderazgo de instrucción y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.

Hipótesis Nula H_0 : No existe relación entre el liderazgo de instrucción y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.

Regla de decisión. Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta Hipótesis Alterna (H_1). Se utilizó el coeficiente Pearson estadístico de la evaluación de la correlación o asociación de liderazgo y compromiso misionero. La correlación de Pearson en el valor de $p = 0.006$ donde $p < \alpha (0.05)$, lo cual significa que existe asociación significativa entre liderazgo de instrucción respecto al compromiso misionero de los encuestados. Debido a que existe evidencias adecuadas para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo tanto, se puede concluir que: liderazgo de instrucción se relaciona con el compromiso misionero en los feligreses adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018.

Tabla 6

Correlación de Liderazgo de Instrucción y Compromiso Misionero

		Liderazgo de Instrucción	Liderazgo de Compromiso Misionero
Liderazgo de Instrucción	Correlación de Pearson	1	,355**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	58	58
Liderazgo de Compromiso Misionero	Correlación de Pearson	,355**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	58	58

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

Hipótesis de alterna H₂: Existe relación entre el liderazgo de capacitación y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.

Hipótesis Nula H₀: No existe relación entre el liderazgo de capacitación y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018

Regla de decisión. Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta Hipótesis Alterna (H_i). Se utilizó el coeficiente Pearson estadístico de la evaluación de la correlación o asociación de liderazgo de capacitación y compromiso misionero. La correlación de Pearson en el valor de $p = 0.010$ donde $p < \alpha (0.05)$, lo cual significa que existe asociación significativa entre liderazgo de capacitación respecto al compromiso misionero de los encuestados, además esta asociación es media y positiva porque la correlación llega a 0,331. Debido a que existe evidencias adecuadas para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar

hipótesis de investigación. Por lo tanto, se puede concluir que: liderazgo de capacitación se relaciona con el compromiso misionero en los feligreses adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018.

Tabla 7
Correlación Liderazgo de Capacitación y Compromiso Misionero

		Liderazgo de Capacitación	Liderazgo de Compromiso Misionero
Liderazgo de Capacitación	Correlación de Pearson	1	,334*
	Sig. (bilateral)		,010
	N	58	58
Liderazgo de Compromiso Misionero	Correlación de Pearson	,334*	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	58	58

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

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre el liderazgo de los dirigentes y el compromiso misionero para el crecimiento de los bautismos en los feligreses adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018.

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre el liderazgo de los dirigentes y el compromiso misionero para el crecimiento de los bautismos en los feligreses adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018.

Regla de decisión. Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta Hipótesis Alterna (H_1). Se utilizó el coeficiente Pearson estadístico de la evaluación de la correlación o asociación de liderazgo general de los dirigentes y compromiso misionero. La correlación de Pearson en el valor de $p = 0.007$ donde $p < \alpha (0.05)$, lo cual significa que existe asociación significativa entre liderazgo de capacitación respecto al compromiso misionero de los

encuestados, además esta asociación es media y positiva porque la correlación llega a 0,352. Debido a que existe evidencias adecuadas para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo tanto, se puede concluir que: liderazgo de general de dirigentes está relacionado con el compromiso misionero en los feligreses adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018.

Tabla 8
Correlación Liderazgo de Dirigentes y Compromiso Misionero

		Liderazgo	Liderazgo de Compromiso Misionero
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,352**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	58	58
Liderazgo de Compromiso Misionero	Correlación de Pearson	,352**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	58	58

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

LIDERAZGO DE INSTRUCCIÓN

La tabla 9 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la explicación de las doctrinas y el compromiso, según los participantes indican que el sí explica adecuadamente en un 58, 5 %, aunque el nivel medio es el mayor de todo en 31 %, mientras que el nivel alto le sigue con 24,1 % y el nivel muy alto es sólo el 3,4 %. Por otro lado, el 41, 4 % señala que esas explicaciones relacionadas a las doctrinas y el compromiso misionero son de niveles bajo indicado por el 27,6 % y muy bajo señalados por el 13,8%.

Tabla 9

Explica las doctrinas y el compromiso misionero adecuadamente.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	13,8
Bajo	16	27,6
Medio	18	31,0
Alto	14	24,1
Muy Alto	2	3,4
Total	58	100,0

La tabla 10 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados al planteo de objetivos claro y medible para la iglesia, según los participantes indican que el sí plantea adecuadamente en un 68,3 %, aunque el nivel medio es el mayor de todo en 39,7 %, mientras que el nivel alto le sigue con 20,7 % y el nivel muy alto es sólo el 6,9%. Por otro lado, el 31,7% señala que esas explicaciones relacionadas a las doctrinas y el compromiso misionero son de niveles bajo indicado por el 12,1 % y muy bajo señalados por el 20,7%.

Tabla 10
Plantea objetivos misioneros claros y medibles para la iglesia.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	12	20,7
Bajo	7	12,1
Medio	23	39,7
Alto	12	20,7
Muy Alto	4	6,9
Total	58	100,0

La tabla 11 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la importancia de cumplir la misión personal y corporativa de la iglesia, según los participantes indican que el sí enfatiza adecuadamente en un 65,5 %, aunque el nivel medio es el mayor de todo en 32,8 %, mientras que el nivel alto le sigue con 24,1 % y el nivel muy alto es sólo el 8,6%. Por otro lado, el 34,5% señala que esas explicaciones

relacionadas al cumplimiento de la misión personal y corporativa son de niveles bajo indicado por el 19 % y muy bajo señalados por el 15,5 %.

Tabla 11

Enfatiza la importancia de cumplir la misión personal y corporativa de la iglesia.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	9	15,5
Bajo	11	19,0
Medio	19	32,8
Alto	14	24,1
Muy Alto	5	8,6
Total	58	100,0

La tabla 12 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la especificidad y el entendimiento del trabajo misionero de cada miembro, según los participantes indican que el sí hace entender adecuadamente en un 72,4 %, aunque el nivel medio de todo es 27,6 %, mientras que el nivel alto le sigue con 34,5 % y el nivel muy alto es sólo el 10,3%. Por otro lado, el 34,5% señala que esas explicaciones relacionadas a la especificidad y el entendimiento del trabajo misionero de cada miembro son de niveles bajo indicado por el 15,5 % y muy bajo señalados por el 12,1 %.

Tabla 12

Específica y hace entender el trabajo misionero de cada miembro.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	7	12,1
Bajo	9	15,5
Medio	16	27,6
Alto	20	34,5
Muy Alto	6	10,3
Total	58	100,0

La tabla 13 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a conocer los deberes de los discípulos y las áreas de trabajo de la iglesia, según los participantes indican que el sí conoce adecuadamente en un 67,3%, aunque el nivel medio de todo es

32,8 %, mientras que el nivel alto le sigue con 22,4 % y el nivel muy alto es sólo el 12,1%. Por otro lado, el 32,7% señala que esas explicaciones relacionadas a conocer los deberes de los discípulos y las áreas de trabajo de la iglesia son de niveles bajo indicado por el 15,5 % y muy bajo señalados por el 12,1 %.

Tabla 13
 Conoce los deberes de los discípulos y las áreas de trabajo de la iglesia.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	9	15,5
Bajo	10	17,2
Medio	19	32,8
Alto	13	22,4
Muy Alto	7	12,1
Total	58	100,0

La tabla 14 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a dirigir la atención de los miembros hacia el futuro de modo optimista, según los participantes indican que el sí dirige adecuadamente en un 75,8%, aunque el nivel medio de todo es 17,2 %, mientras que el nivel alto le sigue con 22,4 % y el nivel muy alto es sólo el 36,2%. Por otro lado, el 24,1% señala que esas explicaciones relacionadas a dirigir la atención de los miembros hacia el futuro de modo optimista son de niveles bajo indicado por el 10,3 % y muy bajo señalados por el 13,8 %.

Tabla 14
 Dirige la atención de los miembros hacia el futuro de modo optimista.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	13,8
Bajo	6	10,3
Medio	10	17,2
Alto	13	22,4
Muy Alto	21	36,2
Total	58	100,0

La tabla 15 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a construir una visión motivante al futuro, según los participantes indican que el sí construye adecuadamente en un 79,3%, aunque el nivel medio de todo es 27,6 %, mientras que el nivel alto le sigue con 31 % y el nivel muy alto es sólo el 20,7%. Por otro lado, el 20,7% señala que esas explicaciones relacionadas a construir una visión motivante al futuro son de niveles bajo indicado por el 12,1 % y muy bajo señalados por el 8,6 %.

Tabla 15
Construye una visión motivante al futuro.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	5	8,6
Bajo	7	12,1
Medio	16	27,6
Alto	18	31,0
Muy Alto	12	20,7
Total	58	100,0

La tabla 16 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a expresar confianza en que se alcanzará las metas, según los participantes indican que el sí expresa adecuadamente en un 84,4%, aunque el nivel medio de todo es 24,1 %, mientras que el nivel alto le sigue con 37,9 % y el nivel muy alto es sólo el 22,4%. Por otro lado, el 15,7% señala que esas explicaciones relacionadas a expresar confianza en que se alcanzará las metas son de niveles bajo indicado por el 10,3 % y muy bajo señalados por el 5,2 %.

Tabla 16
Expresa confianza en que se alcanzará las metas.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	5,2
Bajo	6	10,3
Medio	14	24,1
Alto	22	37,9

Muy Alto	13	22,4
Total	58	100,0

La tabla 17 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a orientar a los liderados a metas que sean alcanzables, según los participantes indican que el sí orienta adecuadamente en un 74,1 %, aunque el nivel medio de todo es 36,2 %, mientras que el nivel alto le sigue con 22,4 % y el nivel muy alto es sólo el 15,5%. Por otro lado, el 25,9% señala que esas explicaciones relacionadas a expresar orientar a los liderados a metas que sean alcanzables son de niveles bajo indicado por el 13,8 % y muy bajo señalados por el 12,1 %.

Tabla 17
Orienta a los liderados a metas que sean alcanzables.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	7	12,1
Bajo	8	13,8
Medio	21	36,2
Alto	13	22,4
Muy Alto	9	15,5
Total	58	100,0

La tabla 18 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la realización reuniones planificadas para instruir a los miembros, según los participantes indican que el sí realiza adecuadamente en un 68,6 %, aunque el nivel medio de todo es 32,8 %, mientras que el nivel alto le sigue con 17,2 % y el nivel muy alto es sólo el 8,6%. Por otro lado, el 31,4% señala que esas explicaciones relacionadas a la realización de reuniones planificadas para instruir a los miembros son de niveles bajo indicado por el 19 % y muy bajo señalados por el 22,4 %.

Tabla 18
Realiza reuniones planificadas para instruir a los miembros

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	13	22,4

Bajo	11	19,0
Medio	19	32,8
Alto	10	17,2
Muy Alto	5	8,6
Total	58	100,0

LIDERAZGO DE CAPACITACIÓN

La tabla 19 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la realización reuniones planificadas para instruir a los miembros, según los participantes indican que el sí capacita, entrena y acompaña adecuadamente en un 62,1 %, aunque el nivel medio de todo es 31 %, mientras que el nivel alto le sigue con 19 % y el nivel muy alto es sólo el 12,1%. Por otro lado, el 37,9% señala que esas explicaciones relacionadas a la realización de reuniones planificadas para instruir a los miembros son de niveles bajo indicado por el 22,4 % y muy bajo señalados por el 15,5 %.

Tabla 19
Capacita, entrena y acompaña a los miembros de iglesia en la obra misionera.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	9	15,5
Bajo	13	22,4
Medio	18	31,0
Alto	11	19,0
Muy Alto	7	12,1
Total	58	100,0

La tabla 20 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la relación, comunicación y motivación a los miembros en su capacitación misionera, según los participantes indican que el sí relaciona, comunica y motiva adecuadamente en un 63,8 %, aunque el nivel medio de todo es 27,6 %, mientras que el nivel alto le sigue con 22,4 % y el nivel muy alto es sólo el 13,8%. Por otro lado, el 36,2 % señala que esas explicaciones relacionadas a la relación, comunicación y motivación a los miembros en

su capacitación misionera son de niveles bajo indicado por el 19 % y muy bajo señalados por el 17,2 %.

Tabla 20
Se relaciona, comunica y motiva a los miembros en su capacitación misionera.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	10	17,2
Bajo	11	19,0
Medio	16	27,6
Alto	13	22,4
Muy Alto	8	13,8
Total	58	100,0

La tabla 21 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la búsqueda de nuevas formas de desarrollar integralmente a los miembros, según los participantes indican que el sí busca nuevas formas de desarrollarlos adecuadamente en un 65,5 %, aunque el nivel medio de todo es 24,1 %, mientras que el nivel alto le sigue con 25,9 % y el nivel muy alto es sólo el 15,5%. Por otro lado, el 34,5 % señala que esas explicaciones relacionadas a la búsqueda de nuevas formas de desarrollar integralmente a los miembros, son de niveles bajo indicado por el 29,9 % y muy bajo señalados por el 8,6%.

Tabla 21
Busca nuevas formas de desarrollar integralmente a los miembros.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	5	8,6
Bajo	15	25,9
Medio	14	24,1
Alto	15	25,9
Muy Alto	9	15,5
Total	58	100,0

La tabla 22 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la ayuda que da para el desarrollo de los miembros para que usen bien sus dones, según los

participantes indican que el sí ayuda a desarrollar adecuadamente en un 63,8 %, aunque el nivel medio de todo es 29,3 %, el nivel alto con 20,7 % y el nivel muy alto el 13,8%. Por otro lado, el 36,2 % señala son de niveles bajo indicado por el 20,7 % y muy bajo señalados por el 15,5 %.

Tabla 22
Ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien sus dones.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	9	15,5
Bajo	12	20,7
Medio	17	29,3
Alto	12	20,7
Muy Alto	8	13,8
Total	58	100,0

La tabla 23 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien su tiempo, según los participantes indican que el sí ayuda a desarrollar el uso del tiempo adecuadamente en un 60,3 %, aunque el nivel medio de todo es 31 %, mientras que el nivel alto le sigue con 22,4 % y el nivel muy alto es sólo el 6,9%. Por otro lado, el 39,7 % señala que esas explicaciones relacionadas a la ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien su tiempo, son de niveles bajo indicado por el 19 % y muy bajo señalados por el 20,7 %.

Tabla 23
Ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien su tiempo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	12	20,7
Bajo	11	19,0
Medio	18	31,0
Alto	13	22,4
Muy Alto	4	6,9
Total	58	100,0

La tabla 24 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien sus recursos, según los

participantes indican que el sí ayuda de desarrollar el uso de recursos adecuadamente en un 58,6 %, aunque el nivel medio de todo es 22,4 %, mientras que el nivel alto le sigue con 25,9 % y el nivel muy alto es sólo el 10,3%. Por otro lado, el 41,3 % son de niveles bajo indicado por el 17,2 % y muy bajo señalados por el 24,1 %.

Tabla 24
Ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien sus recursos

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	14	24,1
Bajo	10	17,2
Medio	13	22,4
Alto	15	25,9
Muy Alto	6	10,3
Total	58	100,0

La tabla 25 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la desarrollar a los miembros para practicar un estilo de vida saludable, según los participantes indican que el sí ayuda a desarrollar un estilo de vida adecuadamente en un 68,9 %, aunque el nivel medio de todo es 29,3 %, mientras que el nivel alto le sigue con 31 % y el nivel muy alto es sólo el 8,6%. Por otro lado, el 31 % señala que esas explicaciones relacionadas a la ayuda a desarrollar a los miembros para practicar un estilo de vida saludable, son de niveles bajo indicado por el 17,2 % y muy bajo señalados por el 13,8 %.

Tabla 25
Ayuda a desarrollar a los miembros para practicar un estilo de vida saludable.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	13,8
Bajo	10	17,2
Medio	17	29,3
Alto	18	31,0
Muy Alto	5	8,6
Total	58	100,0

La tabla 25 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a capacitar e inspirar a los miembros a mejorar sus habilidades de liderazgo, según los participantes indican que el sí capacita e inspira adecuadamente en un 66,8 %, aunque el nivel medio de todo es 31 %, mientras que el nivel alto le sigue con 17,2 % y el nivel muy alto es sólo el 8,6%. Por otro lado, el 43,1 % señala son de niveles bajo indicado por el 15,5 % y muy bajo señalados por el 27,6 %.

Tabla 26
Capacita e inspira a los miembros a mejorar sus habilidades de liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	16	27,6
Bajo	9	15,5
Medio	18	31,0
Alto	10	17,2
Muy Alto	5	8,6
Total	58	100,0

La tabla 27 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a motiva e inspira al lograr las metas y los blancos misioneros de la iglesia, según los participantes indican que el sí motiva e inspira a lograr las metas adecuadamente en un 63,8 %, aunque el nivel medio de todo es 20,7 %, mientras que el nivel alto le sigue con 31 % y el nivel muy alto es sólo el 12,1 %. Por otro lado, el 37,2 % señala que esas explicaciones relacionadas a motiva e inspira al lograr las metas y los blancos misioneros de la iglesia, son de niveles bajo indicado por el 20,7 % y muy bajo señalados por el 15,5 %.

Tabla 27
Motiva e inspira al logro de las metas y los blancos misioneros de la iglesia.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	9	15,5
Bajo	12	20,7
Medio	12	20,7
Alto	18	31,0
Muy Alto	7	12,1

Total	58	100,0
-------	----	-------

La tabla 28 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la evaluación en equipo, información a la iglesia de los resultados del trabajo misionero, según los participantes indican que el sí evalúa e informa adecuadamente en un 53,4 %, donde el nivel medio es 31 %, el nivel alto le sigue con 17,2 % y el nivel muy alto el 5,2%. Por otro lado, el 15,5 % es bajo y muy bajo señalados por el 31 %.

Tabla 28
Evalúa en equipo, informa a la iglesia los resultados del trabajo misionero.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	18	31,0
Bajo	9	15,5
Medio	18	31,0
Alto	10	17,2
Muy Alto	3	5,2
Total	58	100,0

LIDERAZGO DE COMPROMISO MISIONERO

La tabla 29 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a creer que la Iglesia Adventista tiene un mensaje bíblico y profético misionero, según los participantes indican que sí creen entre los niveles medio y muy alto en un 89,6 %, de ellos el 3,4 % pertenecen al nivel alto y en el nivel muy alto, que tiene el mayor porcentaje, llegan a 86,2 %. Por otro lado, solo el 10,3 % señalan se ubican en niveles bajos relacionados a creer que la Iglesia Adventista tiene un mensaje bíblico y profético misionero, son de niveles bajo un 3,4 % y muy bajo señalados por 6,9 %.

Los datos muestran ampliamente que el mayor porcentaje tiene niveles altos de compromiso misionero, implicando que en esta variable se puede observar elementos de apoyo al trabajo misionero de la iglesia.

Tabla 29

Cree que la Iglesia Adventista tiene un mensaje bíblico y profético.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	4	6,9
Bajo	2	3,4
Alto	2	3,4
Muy alto	50	86,2
Total	58	100,0

La tabla 30 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a creo ser discípulo de Jesús y tengo la misión sagrada de hacer nuevos discípulos, según los participantes indican que en un 91,4 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero, aunque el nivel medio de todo es 5,2 %, mientras que el nivel alto le sigue con 17,2 % y el nivel muy alto es sólo el 69 %. Por otro lado, el 8,6 % señala que esas explicaciones relacionadas a creo ser discípulo de Jesús y tengo la misión sagrada de hacer nuevos discípulos, son de niveles bajo indicado por el 3,4 % y muy bajo señalados por el 5,2 %.

Tabla 30
Cree ser discípulo de Jesús y tener la misión sagrada de hacer nuevos discípulos

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	5,2
Bajo	2	3,4
Medio	3	5,2
Alto	10	17,2
Muy Alto	40	69,0
Total	58	100,0

La tabla 31 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la práctica de una vida devocional adecuada, orando, estudiando y predicando, según los participantes indican que en un 91,4 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero, aunque el nivel medio de todo es 15,5 %, mientras que el nivel alto le sigue con 46,6 % y el nivel muy alto es sólo el 29,3 %. Por otro lado, el 8,6 % señala que esas explicaciones relacionadas a la práctica de una vida devocional adecuada, orando,

estudiando y predicando, son de niveles bajo indicado por el 1,7 % y muy bajo señalados por el 6,9 %.

Tabla 31
Practica una vida devocional adecuada, orando, estudiando y predicando.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	4	6,9
Bajo	1	1,7
Medio	9	15,5
Alto	27	46,6
Muy Alto	17	29,3
Total	58	100,0

La tabla 32 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la asistencia a las reuniones de enseñanza de la escuela sabática y culto divino, según los participantes indican que en un 87,9 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero, aunque el nivel medio de todo es 17,2 %, mientras que el nivel alto le sigue con 37,9 % y el nivel muy alto es sólo el 32,8 %. Por otro lado, el 8,6 % señala que esas explicaciones relacionadas a la asistencia a las reuniones de enseñanza de la escuela sabática y culto divino, son de niveles bajo indicado por el 3,4 % y muy bajo señalados por el 8,6 %.

Tabla 32
Asiste a las reuniones de enseñanza de la Escuela Sabática y culto divino.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	5	8,6
Bajo	2	3,4
Medio	10	17,2
Alto	22	37,9
Muy Alto	19	32,8
Total	58	100,0

La tabla 33 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la asistencia a las reuniones o programas de los jóvenes adventistas, según los participantes indican que en un 74,1 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero,

aunque el nivel medio de todo es 15,5 %, mientras que el nivel alto le sigue con 29,3 % y el nivel muy alto es sólo el 29,3 %. Por otro lado, el 25,8 % señala que esas explicaciones relacionadas a la asistencia a las reuniones o programas de los jóvenes adventistas, son de niveles bajo indicado por el 15,5 % y muy bajo señalados por el 10,3 %.

Tabla 33
Asiste a las reuniones o programas de los jóvenes adventistas.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	6	10,3
Bajo	9	15,5
Medio	9	15,5
Alto	17	29,3
Muy Alto	17	29,3
Total	58	100,0

La tabla 34 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la asistencia a las reuniones de del Grupo Pequeño a las que pertenece, según los participantes indican que en un 84,5 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero, aunque el nivel medio de todo es 8,6 %, mientras que el nivel alto le sigue con 19 % y el nivel muy alto es sólo el 56,9 %. Por otro lado, el 15,5 % señala que esas explicaciones relacionadas a la asistencia a las reuniones de del Grupo Pequeño a las que pertenece, son de niveles bajo indicado por el 10,3 % y muy bajo señalados por el 5,2 %.

Tabla 34
Asiste a las reuniones de del Grupo Pequeño al que pertenece

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	5,2
Bajo	6	10,3
Medio	5	8,6
Alto	11	19,0
Muy Alto	33	56,9
Total	58	100,0

La tabla 35 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a la formación de parejas discipuladoras y están dando estudios bíblicos, según los participantes indican que en un 75,9 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero, aunque el nivel medio de todo es 8,6 %, mientras que el nivel alto le sigue con 19 % y el nivel muy alto es sólo el 56,9 %. Por otro lado, el 24,1 % señala que esas explicaciones relacionadas a la formación de parejas discipuladoras y están dando estudios bíblicos, son de niveles bajo indicado por el 10,3 % y muy bajo señalados por el 13,8 %.

Tabla 35
Formo una pareja discipuladora y está dando estudios bíblicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	13,8
Bajo	6	10,3
Medio	7	12,1
Alto	18	31,0
Muy Alto	19	32,8
Total	58	100,0

La tabla 36 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados al apoyo a los programas, calendarios y campañas misioneras de la IASD, según los participantes indican que en un 81 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero, aunque el nivel medio de todo es 13,8 %, mientras que el nivel alto le sigue con 22,4 % y el nivel muy alto es sólo el 44,8 %. Por otro lado, el 18,9 % señala que esas explicaciones relacionadas al apoyo a los programas, calendarios y campañas misioneras de la IASD, son de niveles bajo indicado por el 10,3 % y muy bajo señalados por el 8,6 %.

Tabla 36
Apoya los programas, calendarios y campañas misioneras de la IASD.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	5	8,6

Bajo	6	10,3
Medio	8	13,8
Alto	13	22,4
Muy Alto	26	44,8
Total	58	100,0

La tabla 37 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados al hecho de procurar alcanzar las metas y los blancos misioneros de la iglesia, según los participantes indican que en un 79,3 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero, aunque el nivel medio de todo es 8,6 %, mientras que el nivel alto le sigue con 29,3 % y el nivel muy alto es sólo el 41,4 %. Por otro lado, el 20,7 % señala que esas explicaciones relacionadas al hecho de procurar alcanzar las metas y los blancos misioneros de la iglesia, son de niveles bajo indicado por el 12,1 % y muy bajo señalados por el 8,6 %.

Tabla 37
Procuró alcanzar las metas y los blancos misioneros de la iglesia.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	5	8,6
Bajo	7	12,1
Medio	5	8,6
Alto	17	29,3
Muy Alto	24	41,4
Total	58	100,0

La tabla 38 presenta los niveles de liderazgo de instrucción relacionados a creer que la mayoría de problemas en la iglesia se evitan la con obra misionera, según los participantes indican que en un 91,4 % se encuentran en los niveles altos de compromiso misionero, aunque el nivel medio de todo es 22,4 %, mientras que el nivel alto le sigue con 22,4 % y el nivel muy alto es sólo el 46,6 %. Por otro lado, el 8,6 % señala que esas explicaciones relacionadas al hecho de creer que la mayoría de problemas en la iglesia se

evitan la con obra misionera, son de niveles bajo indicado por el 3,4 % y muy bajo señalados por el 5,2 %.

Tabla 38
Creo que la mayoría de problemas en la iglesia se evitan la con obra misionera.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	5,2
Bajo	2	3,4
Medio	13	22,4
Alto	13	22,4
Muy Alto	27	46,6
Total	58	100,0

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Discusión de Resultados

David Esenarro Mamani en su investigación “Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la misión centro oeste del Perú, Lima, 2015”, encontró una relación positiva entre los factores eclesiales y compromiso misionero, nuestra investigación también ha encontrado una relación positiva y significativa entre las variable liderazgo y compromiso misionero.

El aspecto de liderazgo, también medido por Mamani reveló que “44.1 % de los encuestados consideran el liderazgo de la iglesia en nivel bajo y muy bajo, el 17.4% y el 38.5% de los encuestados consideran alto y muy alto”¹⁰⁴. Los datos de nuestra investigación en relación al aspecto de liderazgo señalan que los niveles alto y muy alto llegan a 56,9 %, es decir, representa el mayor porcentaje de todos los participantes que conocen o aprueban que el liderazgo de instrucción, en el caso de liderazgo e capacitación los niveles de alto y muy alto llegan únicamente a 44,8 %.

En esta misma variable, Rubén Jaimes en 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”, indica que “del total de las características de liderazgo transformacional alcanzan a los niveles de alto en

¹⁰⁴David Mamani Esenarro, “Relación que existe entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015” (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, 2016), 77.

un 24 % y muy alto en un 76 %. Lo que significa que dichos pastores ejercen su liderazgo pastoral mediante elevados niveles de características transformacionales de liderazgo”¹⁰⁵. Desde la percepción de los feligreses, en un alto porcentaje, es decir, el 56,9 % indica que los dirigentes ejercen características de liderazgo de niveles altos.

En el caso de compromiso misionero, Esenarro Mamani indica que en su población de estudio “se observa que el 22.6%, que son la mayoría de los encuestados, son de nivel bajo en el compromiso misionero, mientras que la menor proporción de 17.7% tienen nivel medio. En general, la tendencia es hacia los niveles bajos, en relación al compromiso misionero” en cambio en nuestro estudio la tendencia es hacia arriba, es decir los feligreses perciben que los dirigentes son pro activos en relación al compromiso misionero, estos niveles llegan a ser el 86,2 %¹⁰⁶. De ese modo, aunque Esenarro mide el compromiso misionero relacionado a los factores relacionales, eclesiales y personales, en nuestro estudio la influencia de los líderes parece tener mayor énfasis en el aspecto misionero.

En relación al estudio planteado por Jaimes que mide el compromiso misionero en relación a las parejas discipuladoras, donantes fieles y bautismos sus niveles altos y muy

¹⁰⁵Rubén Jaimes Zubieta. “Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016” (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, 2016), 126.

¹⁰⁶David Mamani Esenarro, “Relación que existe entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015”, 79.

altos varían en el 60 %¹⁰⁷, en el caso de nuestro estudio los porcentaje superan en un 20 % la percepción de los feligreses en cuanto a compromiso misionero de los líderes, es decir llegan a 86 % en los mismos niveles.

Jonathan Pacheco por su parte, en sus estudio asoció la comunión personal y compromiso misionero llegando a la conclusión de que “existe una relación positiva y significativa de las variables comunión personal y compromiso misionero entre los miembros del distrito misionero de Huaral; ya que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.706 y, además el nivel de significancia es menor a 0.05 lo que significa que, a mayor comunión personal existe mayor compromiso misionero”¹⁰⁸, corroborando este estudio también la relaciona el liderazgo y compromiso misionero, de modo que se puede indicar que en ambos casos existe una correlación efectiva, aunque se puede detallar que la relación entre comunión personal es elevada y positiva, de igual modo que la relación entre liderazgo es media pero también positiva, sin embargo en ambos casos son significativos.

En seguida se mencionan algunas conclusiones y recomendaciones extraídas del estudio para su consideración correspondiente.

En este caso en Cerro Colorado en Arequipa y otros ámbitos diferentes de estudio.

¹⁰⁷Rubén 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”, 132, 133.

¹⁰⁸Jonathan Andrés Pacheco Cavero, Relación entre comunión personal y compromiso misionero en los miembros de la IASD del distrito misionero de Huaral Año 2017 (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2018), 127.

Los investigadores mencionados arriba encontraron puntos muy importantes, como una relación positiva entre los factores eclesiales y el compromiso misionero, y en la mayor comunión personal hay mayor compromiso misionero. En nuestra investigación también se ha encontrado que además de todos esos factores muy buenos, que la atención personalizada a los líderes especialmente ayudando en sus dificultades, ellos tienen más ánimo para el compromiso misionero. Esto se puede lograr haciendo únicamente la visitación a los líderes en sus hogares. El gran líder Pablo le ayudó al liderazgo de Pedro en forma personalizada cuando tenía dificultades ((Gál. 2:11-16). Lo mismo hizo con el joven Timoteo y otros líderes. En esa manera cada iglesia que fundaba Pablo, dejaba líderes capacitados con una atención personalizada y la obra de Dios crecía en gran manera. En este sentido el apóstol Pablo tenía que estar “trabajando de noche y de día” (1 Tes. 2:9). Moisés después del consejo de su suegro, llegó a tener como 78,600 líderes, aun así atenderlos a todos en forma personalizada, sería demasiado trabajo, él enseñaba a todos los líderes “las ordenanzas y las leyes” y luego indicaba “el camino por donde andar, y lo que han de hacer” (Éxo. 18:20). Después Moisés atendía solamente “el asunto difícil”, los otros líderes “juzgaban todo asunto pequeño” (Éxo. 18:26). Otro asunto importante es cuando los líderes reciben capacitaciones y materiales en las reuniones, al retornar a sus iglesias locales se olvidan de promocionar y capacitar a los feligreses. Los líderes exitosos son los que hacen una buena replica con promociones constantes en cada reunión. Todos los líderes no tienen problemas, sino, algunos tienen dificultades y con ellos se debe trabajar en su liderazgo. Hoy debe aplicarse el mismo método porque ha sido comprobado en las visitas que se ejecutó en las iglesias de Cerro Colorado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De ese modo, los estudios mencionados por diversos autores, así como los hallazgos presentados en la presente investigación permiten establecer las siguientes conclusiones:

1. Que la correlación entre las variables liderazgo de instrucción y compromiso misionero mantienen una significativa correlación, es decir que los altos niveles del modelo de liderazgo capacitador resultan cruciales para los niveles de compromiso misionero de los dirigentes y feligreses de las iglesias adventistas del Séptimo Día.
2. Que el estilo de liderazgo capacitador por parte de los pastores, así como de los dirigentes de las iglesias adventistas de Cerro Colorado en Arequipa y probablemente de otras iglesias adventistas en general influyen significativamente en el compromiso misionero de los dirigentes y feligreses de las iglesias en general.
3. Que el autor por ser un testigo de excepción del desarrollo teórico como de acciones prácticas del presente estudio ha observado como las capacitaciones formales en grupos y de capacitaciones personalizadas durante las visitas pastorales influyeron significativamente en el compromiso misionero de los dirigentes y feligreses, lo cual, en este caso, determinó claramente un crecimiento numérico en los bautismos de muchos nuevos feligreses.

Recomendaciones

Sin embargo, hay todavía un gran espacio para seguir perfeccionando el modelo de liderazgo capacitador para:

1. Lograr no solo su compromiso misionero y su participación efectiva en la obra misionera, sino en el desarrollo integral del discipulado cristiano.
2. Que el desarrollo integral del discípulo permita su madures espiritual, su participación misionero y su multiplicación continua.
3. Lograr la preparación continua de nuevos líderes con actitud capacitadora a fin de asegurar la participación de un liderazgo pastoral efectivo de los pastores y dirigentes en favor de una sana administración misional de la iglesia adventista.
4. Y finalmente lograr el crecimiento cuantitativo y cualitativo de la iglesia que se vea reflejado en la multiplicación continua de nuevos discípulos, así como su desarrollo integral.

BIBLIOGRAFÍA

Acción Joven 2018 enero- marzo 2018, pág. 13.

Aguilar, Anahí, Luis Duarte y Enrique Orrantía. “Investigación No experimental. Diseño no experimental”. <https://es.slideshare.net/uabcpsique/diseos-no-experimentales-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios> (consultado: 20 de Julio, 2018).

Ale, Pablo. “Junta de la división sudamericana”. *Revista Adventista*, julio 2017, 14.

Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. *Creencias de los adventistas del séptimo día*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.

Asociación Peruana Central de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Liderazgo Unido. 1994, Volumen N° 1, La Asociación General lanza un nuevo sistema para formar líderes e instructores, Old Columbia Pike Silver Spring, MD 20904-6600.

Caravedo Molinari, Baltazar ed. *¿Es posible el liderazgo en el Perú actual?: problemas y perspectivas en la política, empresa y sociedad peruana* (Lima: Universidad del Pacífico, 2015),

Burrill, Russel. *La iglesia revolucionaria del siglo XXI*. Editado por Pablo D. Ostuni. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1907.

Challies, Tim. *El carácter del cristiano: Líderes de familia*. Soldados de Jesucristo. Toronto, Canadá. Enero del 2017. <http://sdejesucristo.org/caracter-del-cristiano-lideres-familia/> (Consultado: Agosto, 2018).

Chauca, María. *Día de Arequipa: Otras religiones en la Roma del Perú*. Diario La República. <http://larepublica.pe/15-08-2013/dia-de-arequipa-otras-religiones-en-la-roma-del-peru> (Visitado el 25 de setiembre del 2017).

Chávez Idrogo, Enzo R. “Discipulado tarea de todos” *Revista Adventista*, julio 2017.

Cosaert, Carl P. “El evangelio en Gálatas”. *Lecciones para el estudio de Escuela Sabática*, julio – setiembre 2017, 121.

Cotto, Rev. Jorge *Discípulos de Cristo*, <http://cristianos.com/el-mejor-entrenador/> (visitado el 06 de febrero del 2017).

Cotto, Rev. Jorge, Pastor de la iglesia central de Discípulos de Cristo. <http://cristianos.com/el-mejor-entrenador>. (Visitado el 24 de marzo de 2017).

- Dirección Técnica de Demografía y Estudios Sociales y Centro de Investigación y Desarrollo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Última base de datos. 2da Edición. Agosto 2008. Lima, Perú.
<http://repositorio.minedu.gob.pe> (Visitado Julio, 2018).
- Donato, Everon. “¡Multiplica! Descubre el poder de estar juntos”. *Revista Adventista* julio 2017.
- ESAN: Recursos Humanos. El líder – coach. Emprende Pyme. Extraído en Mayo del 2019 de: <https://www.emprendepyme.net/el-lider-coach.html>
- Esteban Silva, Felipe Reynaldo; Acuña Casas, Raúl. “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión”. *Revista de investigación administrativa* 1, no 1, 2014.
- Ferreya Castillo, Melchor. “Integridad como una característica del líder”. *Revista Adventista*, Setiembre 2004.
- Froom, Leroy Edwin. *La venida del consolador*. Buenos aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1977.
- Universia Costa Rica. “Tipos de Investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. Publicado”. <http://noticias.universia.cr/educacion>.
- Got Questions Ministries, *¿Qué es Liderazgo Cristiano?* © Copyright 2002-2017. (Visitado 8 de marzo de 2017).
<https://www.gotquestions.org/Espanol/liderazgo-cristiano.html>.
- Guía de Estudios de la Biblia para Adultos. Guía de Estudio de la Biblia. Edición para maestros abril – junio 2017 “*Apacienta a mis ovejas*”: 1 y 2 Pedro, 79.
- Guía de procedimientos para ancianos*, Revisado en 2014 (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana 2011).
- Guía para Ancianos de iglesia*: Revisado en 2014 / Anónimo / Dirigido por Gabriela S. Pepe. 4ª ed. – Florida: Asociación Casa Editora Sudamericana 2014.
- Haggai, John Edmund. *Sea un líder influyente: 12 pasos para tomar decisiones con visión de futuro*. Grand Rapids, MI: Portavoz, 2011.
- Héctor Ballón. “Análisis Socio jurídico de la religión en Arequipa. Diario La República. Grupo La Republica. “*Ensayo revela la expansión de las iglesias evangélicas en Arequipa*” 06 de Febrero (2015). <https://larepublica.pe> (Consultado: Agosto, 2018).
- Hemphill, Ken. *El modelo de Antioquia: ocho características de una iglesia efectiva*. trad. James E. Giles. El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano, 2003.

- Hernández Sampieri, Roberto. et al. *Fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill, 2010.
- Hernández Roberto, Carlos Fernández y P. Bautista. “Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa”. *Metodología de la Investigación*, 2010, 76-89.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día, Departamento Administrativo de la División Sudamericana. *Liderazgo cristiano*, 1ª reimpresión – Florida (Buenos Aires): ACES, 2002.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. INEI. “Anexo: Religión en la ciudad de Arequipa”. Datos del censo del 2007. Editado el 4 de agosto del 2016. https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Religi%C3%B3n_en_la_ciudad_de_Arequipa (Visitado el 18 de setiembre del 2017).
- Jaimes Zubieta, Rubén. “Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016”. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, 2016.
- Knight, George R. “A menos que olvidemos”. *Lecturas devocionales para adultos*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2014.
- Knight, George R., Glúder Quispe y Alberto R. Timm. *El remanente y los disidentes*. Ñaña, Perú: Editorial Imprenta Unión, 2015.
- Knight, George R. *Evangelios en conflicto: la carta de Pablo a los gálatas*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana. 2016.
- _____. *Lecturas devocionales para adultos*, (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2013).
- Lawrence, Bill. Principios fundamentales del Liderazgo. <https://bible.org/node/16404> (Consultado: 19 de Febrero, 2017).
- Liderazgo Unido 1994, Volumen N° 1. La Asociación General lanza un nuevo sistema para formar líderes e instructores. Old Columbia Pike Silver Spring, MD 20904-6600.
- López Ibáñez, Carmen. “Eficacia de una capacitación sobre coaching en el estilo del liderazgo de los jefes de área de una empresa azucarera de la costa sur”. Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, 2012.
- Mamani Esenarro, David. “Relación que existe entre los factores personales, relacionales y eclesiales con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de la

Misión Centro Oeste del Perú, Lima, 2015”. Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, 2016.

Maxwell, John C. *Los 21 minutos más poderosos en el día de un líder*. Miami, FL: Caribe 2001.

McPherson B. El Liderazgo Cristiano, <https://www.worldventure.com> (Visitado el 17 de marzo de 2017).

Ministerio de Salud. Boletines especiales de estimaciones y proyecciones de poblaciones. Nro 17 al 20 – INEI. Oficina general de Tecnologías de Información. Departamento de Arequipa año 2016. Población Estimada Por Edades Simples y Grupos De Edad, Según Provincia Y Distrito Departamento De Arequipa - Año 2016. <http://www.minsa.gob.pe/estadisticas> (Consultado: Agosto, 2018).

Nichol, Francis D., ed. Comentario bíblico adventista del séptimo día. Vol. 7. Traducido por Víctor Ampuero Matta. Boise, ID: Publicaciones Interamericanas, 1990.

_____. Comentario bíblico adventista del séptimo día. Vol. 4. Traducido por Víctor Ampuero Matta. Boise, ID: Publicaciones Interamericanas, 1990.

_____. Comentario bíblico adventista del séptimo día. Vol. 5. Traducido por Víctor Ampuero Matta. Boise, ID: Publicaciones Interamericanas, 1990.

Noticias. “Junta de la división sudamericana”. *Revista Adventista*. julio 2017,14.

Océano Unicolor, *Diccionario Enciclopédico*. Barcelona España: Océano Grupo Editorial, S. A. 1997.

Oliveira, Enoch. *La mano de Dios en el timón*. Buenos aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1998.

Pacheco Paredes, Jonathan Andrés. “Relación entre comunión personal y compromiso misionero en los miembros de la IASD del distrito misionero de Huaral Año 2017”. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2018. 127.

Paroschi, Wilson. “El libro de Hechos”. *Lecciones para el estudio de Escuela Sabática*, Julio-Setiembre 2018, 15,16.

Pereyra Jorge. “Liderazgo es capacitar”. <http://www.mercadeo.com/blog/2010/01/liderazgo-es-capacitar/> (Consultado: 12 mayo 2019).

Pérez, M. “Liderazgo cristiano”. <http://www.monografias.com/trabajos82/liderazgo-cristiano> (Visitado 10 de marzo de 2017).

Personal de la guía de estudios de la Biblia para adultos. “Salvación solo por la fe: El libro de Romanos”. Lecciones para el estudio de Escuela Sabática. Octubre - Diciembre 2017.

Pinheiro, Miguel (Coordinador). “Salvo para ser santo”. *Primer seminario de Enriquecimiento Espiritual*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2006.

Piqueras, Cesar. Estilos de liderazgo por Goleman en.
<https://www.emprendepyme.net/el-lider-coach.html> (Consultado: 16 mayo, 2019)

Quispe H. Glúder. *Camino se hace al andar. La verdadera ruta del líder*. Ñaña, Perú: Editorial Imprenta Unión, 2002.

Revista Adventista. Mayo 2007. Artículo “Los jóvenes en la iglesia”.

Real Academia Española online, s.v. “Egoísmo”, <http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 4 Julio, 2017).

Real Academia Española online, s.v. “Orgullo”, <http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 3 Julio, 2017).

Real Academia Española online, s.v. “Circunstancial”, <http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 12 Julio, 2017).

Real Academia Española online, s.v. “Capacitación”, <http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 13 Julio, 2017).

Real Academia Española online, s.v. “Entrenamiento”, <http://dle.rae.es/?id=9Ka81Rt> (Consultado: 14 Julio, 2017).

Revista del anciano, abril – junio 2006. Artículo “Competencia para dirigir”. ACES Bs. As. Argentina.

Revista del anciano, octubre – diciembre 2007. Artículo “Peligros que amenazan a los líderes”. ACES Bs. As. Argentina.

Revista del anciano, octubre – diciembre 2007. Artículo “Peligros que amenazan a los líderes”. ACES Bs. As. Argentina.

Revista del anciano, octubre – diciembre 2006, 6. Artículo “Entrevista a Ruy Heinrich Nagel”. ACES Bs. As. Argentina.

Salvo para ser santo. Primer Seminario de Enriquecimiento Espiritual (Florida: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2006).

- Sanabria, Gonzalo. "Liderazgo Cristiano". Mensajes y sermones para predicar.
<http://www.estudiossermones.com> (Consultado: marzo 2017).
- Schwarz, Christian A. y Christoph Schalk. *Desarrollo natural de la Iglesia en la práctica*. Terrassa, Barcelona: Clie, 1999.
- Suarez, Adolfo S. *En los pasos del maestro, la enseñanza del discipulado bíblico*.
 Brasilia: Casa Publicadora Brasileira, 2013, 59.
- Tutsch, Cindy. "Liderazgo espiritual". *Ministerio Adventista*, Setiembre-Octubre, 2010,
 10,11.
- Universia Costa Rica. "Tipos de Investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa".
<http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tiposinvestigaci%C3%B3n-descriptiva-exploratoria-explicativa.html> (consultado: 20 de Julio,
 2018).
- White, Elena G. de. *Liderazgo cristiano*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora
 Sudamericana, 1976.
- _____. *Liderazgo Cristiano*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana,
 1975.
- _____. *El deseado de todas las gentes*. California: Publicaciones Interamericanas, 1960).
- _____. *El evangelismo*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1975.
- _____. *El hogar cristiano*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.
- _____. *El ministerio pastoral*. Asociación Ministerial de la Asociación General, 1995.
- _____. *Joyas de los testimonios*, tomo 1. Buenos Aires: Asociación Casa Editora
 Sudamericana, 1970.
- _____. *Joyas de los testimonios*, tomo 2. Buenos Aires: Asociación Casa Editora
 Sudamericana, 1970.
- _____. *Joyas de los testimonios*, tomo 3. Buenos Aires: Asociación Casa Editora
 Sudamericana, 1970.
- _____. *La educación*. Buenos aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1064.
- _____. *Mensajes para los jóvenes*. California: Publicaciones Interamericanas, 1967.
- _____. *Patriarcas y profetas*. California: Publicaciones Interamericanas, 1961.

_____. *Profetas y reyes*. California: Publicaciones Interamericanas, 1961.

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

_____. *Testimonio para ministros*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1961.

Zuzama Covas, Juana Maria. “Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real”. Tesis Licenciatura, Universitat de les Illes de Balears, 2015.

APENDICE A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACION ENTRE EL LIDERAZGO DE LOS DIRIGENTES DE IGLESIA Y EL COMPROMISO MISIONERO DE LA FELIGRESÍA ADVENTISTA DE CERRO COLORADO, AREQUIPA, 2018.

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	BASE TEORICAS
RELACION ENTRE EL LIDERAZGO DE LOS DIRIGENTES DE IGLESIA Y EL COMPROMISO MISIONERO DE LA FELIGRESÍA ADVENTISTA DE CERRO COLORADO, AREQUIPA, 2018.	<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo de instrucción y capacitación de los dirigentes de iglesia con el compromiso misionero de la feligresía adventista de cerro colorado, Arequipa, el año 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>7. ¿Cuál es el nivel del liderazgo de instrucción de los dirigentes de las iglesias adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?</p> <p>8. ¿Cuál es el nivel del liderazgo de capacitación de los dirigentes de las iglesias adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?</p> <p>9. ¿Cuál es el nivel de compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?</p> <p>10. ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo instructor y el compromiso</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de relación entre liderazgo de instrucción y capacitación de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero de la feligresía adventista de cerro colorado, Arequipa, el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>7. Determinar el nivel de liderazgo de instrucción los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018</p> <p>8. Determinar el nivel de liderazgo de capacitación los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018</p> <p>9. Determinar el nivel de compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018</p> <p>10. Determinar la relación entre el liderazgo de instrucción y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.</p> <p>11. Determinar la relación entre el liderazgo de</p>	<p>1. Hipótesis general</p> <p>H₁: Existe relación entre liderazgo de instrucción y capacitación de los dirigentes de iglesia con el compromiso misionero de la feligresía adventista de cerro colorado, Arequipa, el año 2018.</p> <p>2. Hipótesis Específicas.</p> <p>1. Existe relación entre el liderazgo instructor y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.</p> <p>2. Existe relación entre liderazgo capacitador y compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.</p> <p>13. Existe relación entre liderazgo de instrucción y el liderazgo de capacitación de los dirigentes con el compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018.</p>	<p>Alcance: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de la Investigación: No Experimental De corte Transversal.</p> <p>X-----R-----Y</p> <p>Dónde:</p> <p>X: Liderazgo de instrucción y de capacitación de los dirigentes.</p> <p>Y: Compromiso misionero de los feligreses para hacer nuevos discípulos.</p> <p>R: Correlación.</p>	<p>Liderazgo capacitador: "Los líderes de iglesias en crecimiento no tratan de aumentar su propio poder para convertirse en todopoderosos. Justamente lo contrario. Ellos consideran como una de sus labores más importantes el ayudar a los cristianos a desarrollar mayores niveles de responsabilidad según el plan de Dios. Ellos equipan, apoyan, motivan y aconsejan a los individuos para que se conviertan en todo lo que Dios quiere que sean".</p> <p><i>Christian A. Schwarz. El ABC del Desarrollo Natural de la Iglesia, p. 12.</i></p> <p>Nivel de responsabilidad que asume el miembro de la iglesia con el deber de hacer nuevos discípulos conforme al mandato de Jesucristo en Mateo 28:19,20. (David Mamani Esenarro, 2015)</p>

	<p>misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?</p> <p>11. ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo capacitador y compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?</p> <p>12. ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, 2018?</p>	<p>capacitación y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.</p> <p>12. Determinar la relación entre el liderazgo de instrucción, de capacitación y el compromiso misionero de los dirigentes de iglesia y de los feligreses adventistas de Cerro Colorado de Arequipa, en el año 2018.</p>			
--	---	--	--	--	--

APENDICE B

MATRIZ INSTRUMENTAL

VARIABLES	DIFINICION	DIMENCIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
Liderazgo capacitador	<p>El liderazgo capacitador conceptúa a los dirigentes que consideran como una de sus labores más importantes el ayudar a los cristianos a desarrollar mayores niveles de responsabilidad según el plan de Dios.</p> <p>Mediante tres acciones de liderazgo:</p> <p>a. Liderazgo de instrucción.</p> <p>b. Liderazgo de capacitación.</p> <p>c. Liderazgo de compromiso misionero.</p>	1. Liderazgo de Instrucción.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explica las doctrinas y el compromiso misionero adecuadamente. 2. Plantea objetivos claros y medibles de las tareas misioneras. 3. Enfatiza la importancia de cumplir la misión corporativa. 4. Específica y hace entender el trabajo misionero de cada miembro. 5. Conoce los deberes de los discípulos y las áreas de trabajo de la iglesia. 6. Dirige la atención de los miembros hacia el futuro de modo optimista. 7. Construye una visión motivante al futuro. 8. Expresa confianza en que se alcanzará las metas. 9. Motiva a los liderados a metas que sean alcanzables. 10. Realiza reuniones de capacitación planificadas para instruir a los miembros. 11. Capacita, entrena y acompaña a los miembros de iglesia en la obra misionera. 	Ítems: 1-10	<p>Se medirá mediante una escala de Likert: Nunca, rara vez, a veces, a menudo, y siempre.</p> <p>De igual modo, cada alternativa tendrá un valor numérico, asignado:</p> <p>0=Nunca 1=Rara vez 2=A veces 3=A menudo 4=Siempre</p> <p>Luego se suman los valores numéricos que se obtuvo de cada encuestado.</p> <p>Obtenido luego un puntaje que está en el rango De 1 a 10</p>
		2. Liderazgo de capacitación	<ol style="list-style-type: none"> 12. Se relaciona, comunica y motiva a los miembros en su capacitación misionera. 13. Busca nuevas formas de desarrollar integralmente a los miembros. 14. Ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien sus dones. 15. Ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien su tiempo. 16. Ayuda a desarrollar a los miembros para que usen bien sus recursos. 17. Ayuda a desarrollar a los miembros para practicar un estilo de vida saludable. 18. Capacita e inspira a los miembros a mejorar sus habilidades de liderazgo. 19. Motiva e inspira al logro de las metas y los blancos misioneros de la iglesia. 20. Evalúa en equipo, informa a la iglesia los resultados del trabajo misionero. 	Ítems: 11-20	
		2. Compromiso misionero.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cree que la Iglesia Adventista tiene un mensaje bíblico y profético. 2. Cree ser discípulo de Jesús y tener la misión sagrada de hacer nuevos discípulos. 3. Practica una devocional adecuada, orando, estudiando y predicando. 4. Asiste a las reuniones de enseñanza de la Escuela Sabática y culto divino. 5. Asiste a las reuniones o programas de los jóvenes adventistas. 6. Asiste a las reuniones de los Grupos Pequeños al que pertenece. 7. Forma una pareja discipuladora y está dando estudios bíblicos. 8. Apoya los programas, calendarios y campañas misioneras de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. 	Ítems: 1-10	

			<p>9. Procura alcanzar las metas y los blancos misioneros de la iglesia.</p> <p>10. Crea que la mayoría de los problemas en la iglesia se evitan con la obra misionera.</p>		
Crecimiento de iglesia.	Crecimiento numérico en bautismos.	Crecimiento numérico en bautismos, en el distrito misionero de Cerro Colorado, Arequipa, quinquenio 2013-2017.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Año 2013 2. Año 2014 3. Año 2015 4. Año 2016 5. Año 2017 		

PENDICE C

ENCUESTA

Estilo de liderazgo de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero para el crecimiento numérico en bautismos.

I. LIDERAZGO ECLESISATICO ENTRENADOR

A. Liderazgo de instrucción.

Valor asignado: Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5

1. Explico las doctrinas y el compromiso misionero adecuadamente.	1	2	3	4	5
2. Planteo objetivos misioneros claros y medibles para la iglesia.	1	2	3	4	5
3. Enfatizo la importancia de cumplir la misión personal y corporativa de la iglesia.	1	2	3	4	5
4. Específico y hago entender el trabajo misionero de cada miembro.	1	2	3	4	5
5. Conozco los deberes de los discípulos y las áreas de trabajo de la iglesia.	1	2	3	4	5
6. Dirijo la atención de los miembros hacia el futuro de modo optimista.	1	2	3	4	5
7. Construyo una visión motivante al futuro.	1	2	3	4	5
8. Expreso confianza en que se alcanzará las metas.	1	2	3	4	5
9. Oriento a los liderados a metas que sean alcanzables.	1	2	3	4	5
10. Realizo reuniones planificadas para instruir a los miembros	1	2	3	4	5

B. Liderazgo de capacitación.

Valor asignado: Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5

1. Capacito, entreno y acompaño a los miembros de iglesia en la obra misionera.	1	2	3	4	5
2. Me relaciono, comunico y motivo a los miembros en su capacitación misionera.	1	2	3	4	5
3. Busco nuevas formas de desarrollar integralmente a los miembros.	1	2	3	4	5
4. Ayudo a desarrollar a los miembros para que usen bien sus dones.	1	2	3	4	5
5. Ayudo a desarrollar a los miembros para que usen bien su tiempo	1	2	3	4	5
6. Ayudo a desarrollar a los miembros para que usen bien su recursos	1	2	3	4	5
7. Ayudo a desarrollar a los miembros para practicar un estilo de vida saludable.	1	2	3		
8. Capacito e inspiro a los miembros a mejorar sus habilidades de liderazgo.	1	2	3	4	5
9. Motivo e inspiro al lograre las metas y los blancos misioneros de la iglesia.	1	2	3	4	5
10. Evalúo en equipo, informo a la iglesia los resultados del trabajo misionero.	1	2	3	4	5

II. COMPROMISO MISONERO PARA MAS BAUTISMOS

C. Compromiso misionero.

Valor asignado: Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5

1. Creo que la Iglesia Adventista tiene un mensaje bíblico y profético.	1	2	3	4	5
2. Creo ser discípulo de Jesús y tengo la misión sagrada de hacer nuevos discípulos	1	2	3	4	5
3. Practico una vida devocional adecuada, orando, estudiando y predicando.	1	2	3	4	5
4. Asisto a las reuniones de enseñanza de la Escuela Sabática y culto divino.	1	2	3	4	5
5. Asisto a las reuniones o programas de los jóvenes adventistas.	1	2	3	4	5
6. Asisto a las reuniones de del Grupo Pequeño al que pertenezco	1	2	3	4	5
7. Formo una pareja discipuladoras y estoy dando estudios bíblicos.	1	2	3	4	5
8. Apoyo los programas, calendarios y campañas misioneras de la IASD.	1	2	3	4	5
9. Procuro alcanzar las metas y los blancos misioneros de la iglesia.	1	2	3	4	5

10. Creo que la mayoría de problemas en la iglesia se evitan la con obra misionera.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

D. Crecimiento en el número de bautismos.

La cantidad de bautismos de nuevos discípulos, quinquenio 2013-2017.

	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
2. Cantidad de bautismos de nuevos discípulos.	%	%	%	%	%	% total

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
POSGRADO DE TEOLOGÍA**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

3. ¿Estima usted, que la cantidad de ítems que se utilizan son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

4. ¿Considera usted, que, si se aplica este instrumento a muestras similares, se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

5. ¿Estima usted, que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

6. ¿Qué preguntas cree usted que se pueden agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones:

Validado por: _____ _____

Firma

Grado académico: _____

Fecha: _____



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de teología

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase señalar con un círculo el porcentaje que crea conveniente para calificar la pertinencia de cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 100
3. ¿Estima usted, que la cantidad de ítems que se utilizan son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 100
4. ¿Considera usted, que si se aplica este instrumento a muestras similares, se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 90 ___ 100
5. ¿Estima usted, que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 100
6. ¿Qué preguntas cree usted que se pueden agregar?
NINGUNA
7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?
NINGUNA
8. Recomendaciones:

Validado por: Juan Marcos ZANGA CESODES

[Firma]
Firma

Grado académico: MAGISTER

Fecha: 13/06/2018



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE TEOLOGÍA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase señalar con un círculo el porcentaje que crea conveniente para calificar la pertinencia de cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ **80** ___ 90 ___ 100
3. ¿Estima usted, que la cantidad de ítems que se utilizan son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100
4. ¿Considera usted, que si se aplica este instrumento a muestras similares, se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100
5. ¿Estima usted, que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ **90** ___ 100

6. ¿Qué preguntas cree usted que se pueden agregar?

NINGUNA

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

NINGUNA

8. Recomendaciones:

HAZERLO EN PRIMERA PERSONA, Y DIVIDIR LA VARIABLE DEPENDIENTE EN DOS

Validado por: DANIEL RICARDO PÉREZ

Firma

Grado académico: DOCTOR

Fecha: 09-05-18

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el estilo de liderazgo situacional y el compromiso misionero. La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos. Para tal efecto deberá asignar la valoración correspondiente según los criterios de cada ítem propuesto, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubieran.

Juez N° _____ Fecha actual: 13/06/2018
Nombres y Apellidos del Juez: JUAN MARCELO ZANGA CÉSPEDES
Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERUANA UNICÓN
Años de experiencia profesional o científica: 14 AÑOS

1. ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?

(si) (no)

Observaciones y sugerencias:

2. ¿A su parecer el orden de las preguntas es el adecuado?

(si) (no)

Observaciones y sugerencias:

3. ¿Existen dificultades para entender las preguntas del instrumento?

(si) (no)

Observaciones y sugerencias:

4. ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

(si) (no)

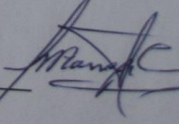
Observaciones y sugerencias:

5. ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

(si) (no)

Observaciones y sugerencias:

Fecha: 13/06/2018

Nombre y firma del juez: JUAN MARCELO ZANGA CÉSPEDES 

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el estilo de liderazgo situacional y el compromiso misionero. La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos. Para tal efecto deberá asignar la valoración correspondiente según los criterios de cada ítem propuesto, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubieran.

Juez N° _____ Fecha actual: _____

Nombres y Apellidos del Juez: DANIEL RICHARD PÉREZ

Institución donde labora: UNIVERSIDAD PERVANA UNIÓN

Años de experiencia profesional o científica: 31 AÑOS

1. ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del instrumento?

(si) _____ (no) _____

Observaciones y sugerencias:

2. ¿A su parecer el orden de las preguntas es el adecuado?

(si) _____ (no) _____

Observaciones y sugerencias:

3. ¿Existen dificultades para entender las preguntas del instrumento?

(si) _____ (no) _____

Observaciones y sugerencias:

4. ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

(si) _____ (no) _____

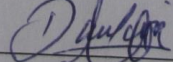
Observaciones y sugerencias:

5. ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

(si) _____ (no) _____

Observaciones y sugerencias:

Fecha: 09-05-18

Nombre y firma del juez: 

ACUERDO DE COMISIÓN INTERNA

Madaleine Chavez<madech75@gmail.com>

Responder|

Hoy, 03:04 p.m.

Usted

Buenos días pastor Castro, por encargo del secretario de la Junta Directiva, Joel Güimac, líneas abajo el acuerdo votado, el 16 de agosto 2017:

2017 -112 ENCUESTAS PARA ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

ACORDADO, autorizar y facilitar al Pr. Noé Castro (Pr. jubilado) datos reales de GP, parejas misioneras, bautismos alcanzados y todo lo relacionado con las Metas CRM 2017, del distrito político de Cerro Colorado (Zamácola, Cono Norte A y Cono Norte B, Pachacutec), para elaborar una tesis en “Liderazgo en la Iglesia Adventista”.

Saludos cordiales,

Madaleine Chávez Zavaleta
Secretaria de Administración MPS