

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

LIDERAZGO PASTORAL, GESTIÓN ESTRATÉGICA, GRUPOS
PEQUEÑOS, DESARROLLO ESPIRITUAL: PREDICTORES
DEL COMPROMISO MISIONERO EN LA FELIGRESÍA
DEL DISTRITO MISIONERO DE FREEPORT Y
ROCKVILLE CENTRE, NY, 2019

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Doctorado en Administración de Negocios

por

Dante Godeau Díaz

Marzo de 2020

RESUMEN

LIDERAZGO PASTORAL, GESTIÓN ESTRATÉGICA, GRUPOS PEQUEÑOS, DESARROLLO ESPIRITUAL: PREDICTORES DEL COMPROMISO MISIONERO EN LA FELIGRESÍA DEL DISTRITO MISIONERO DE FREEPORT Y ROCKVILLE CENTRE, NY, 2019

por

Dante Godeau Díaz

Asesor principal: Pedro Gonzales Urbina

RESUMEN DE TESIS DOCTORAL

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: LIDERAZGO PASTORAL, GESTIÓN ESTRATÉGICA, GRUPOS PEQUEÑOS, DESARROLLO ESPIRITUAL: PREDICTORES DEL COMPROMISO MISIONERO EN LA FELIGRESÍA DEL DISTRITO MISIONERO DE FREEPORT Y ROCKVILLE CENTRE, NY, 2019

Nombre del investigador: Dante Godeau Díaz

Nombre y título del asesor principal: Pedro Gonzales Urbina, Ph. D. en Administración de Empresas

Fecha de culminación: marzo de 2020

Problema

¿El liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual son predictores del compromiso misionero en la feligresía de Freeport y Rockville Centre, NY, 2019?

Metodología

El estudio obedece al enfoque cuantitativo, transversal, explicativo, descriptivo y no experimental. La población de estudio estaba compuesta por 115 feligreses de las iglesias de Freeport y Rockville Centre en New York.

Las construcciones para los cinco instrumentos utilizados se realizaron

mediante técnicas de análisis factorial (con niveles de varianza explicados superiores al 51%, que son aceptables). Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método alfa de Cronbach y fueron muy altas (compromiso misionero .930, grupos pequeños .937, liderazgo pastoral .913, gestión estratégica .915 y desarrollo espiritual .836). Para el análisis de esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple.

Resultados

El modelo fue validado con la muestra de los feligreses de las iglesias de Freeport y Rockville Centre. Grupos pequeños y desarrollo espiritual son buenos predictores del compromiso misionero y al evaluar la influencia de construcciones independientes a través de los coeficientes beta estandarizados, se descubrió que el mejor predictor fueron los grupos pequeños con .430, seguido del desarrollo espiritual .308, pero la predicción de liderazgo pastoral, gestión estratégica no tuvo un resultado significativo.

Conclusión

Las conclusiones del estudio indican que el compromiso misionero, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual son predictores en grados significativos del compromiso misionero. Sin embargo, el liderazgo pastoral y la gestión estratégica no son significativas y por ende no son predictores el compromiso misionero.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

LIDERAZGO PASTORAL, GESTIÓN ESTRATÉGICA, GRUPOS
PEQUEÑOS, DESARROLLO ESPIRITUAL: PREDICTORES
DEL COMPROMISO MISIONERO EN LA FELIGRESÍA
DEL DISTRITO MISIONERO DE FREEPORT Y
ROCKVILLE CENTRE, NY, 2019

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Doctorado en Administración de Negocios

por

Dante Godeau Díaz


Marzo de 2020

LIDERAZGO PASTORAL, GESTIÓN ESTRATÉGICA,
GRUPOS PEQUEÑOS, DESARROLLO ESPIRITUAL:
PREDICTORES DEL COMPROMISO MISIONERO
EN EL DISTRITO MISIONERO DE FREEPORT
Y ROCKVILLE CENTRE, NY, 2019

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Doctorado en Administración
de Negocios

um
por
DANTE GODEAU DIAZ

APROBADA POR LA COMISIÓN:



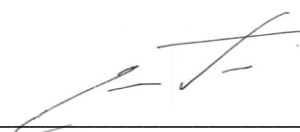
Asesor principal: Dr. Pedro Armengol
Gonzales Urbina




Dr. Karla Liliana Haro Zea
Examinador externo



Miembro: Dr. Omar Arodi Flores
Laguna



Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares
Director de Posgrado e Investigación



Miembro: Dra. Flor del Cerezo
Ontiveros Ramírez

12 de Mayo de 2020

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

Primeramente, al Rey de reyes, a mi Dios, por ser el principal guía en mi vida para seguir adelante.

A mi amada esposa, Irina Susana Godeau, por su abnegada tarea de compromiso con este hermoso proyecto, ella se merece este doctorado.

A mis hijos, Dante Manuel e Irina Jefjetsu Godeau, por sus palabras de todos los días: papi, disculpe doctor, palabras de motivación y también por el legado que dejo en ellos para desafiarles y saber quién será el que pase la valla de papi.

A mis padres, Damaso Dante y Noybita Antonia, por sus oraciones y consejos de seguir hacia el éxito.

A mis suegros, Carlos Manuel y Susana Leonor, por su incondicional apoyo y amor que nos brindan.

A la Universidad de Montemorelos y al doctor Pedro Gonzales, por su confianza puesta en este servidor y su apoyo incondicional en este proyecto. Sin él no hubiera tenido esta linda oportunidad.

A la Greater New York Conference y a mis dos iglesias Freeport y Rockville Centre, por creer en este proyecto y su apoyo para la culminación del mismo.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA OF TABLAS	viii
RECONOCIMIENTOS	ix
Capítulo	
I. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	1
Introducción	1
Liderazgo pastoral	1
Gestión estratégica.....	2
Grupos pequeños	3
Desarrollo espiritual	4
Propósito del estudio.....	4
Definición de términos.....	5
Planteamiento del problema	5
Modelo propuesto	8
Declaración del problema	8
hipótesis.....	9
Objetivo de la investigación	9
Justificación	10
Importancia	11
Limitaciones	11
Delimitaciones.....	12
Suposiciones.....	12
Trasfondo filosófico	13
Organización del estudio.....	21
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	23
Introducción	23
Compromiso misionero	23
Concepto	23
Importancia.....	25
Teorías	27
Teoría de la motivación interna	27
Teoría de la motivación externa	28
Dimensiones.....	29
Otras investigaciones	31

Liderazgo pastoral	34
Concepto	34
Importancia.....	36
Teorías	37
Teorías de contingencia	38
Teorías situacionales.....	38
Teorías del comportamiento	39
Teorías del liderazgo transformacional.....	39
Dimensiones.....	40
Otras investigaciones	42
Gestión estratégica	44
Concepto	44
Importancia.....	45
Teoría	46
La teoría de la expectativa.....	46
Dimensiones.....	48
Otras investigaciones	52
Grupos pequeños	54
Concepto	55
Importancia.....	56
Teoría	57
Teoría biológica	57
Dimensiones.....	58
Otras investigaciones.....	60
Desarrollo espiritual	62
Concepto	62
Importancia.....	63
Teorías	65
Teoría que promueve la salud y el estilo de vida.....	65
Teoría del soporte social	66
Teoría de los efectos sobrenaturales.....	66
Dimensiones.....	67
Otras investigaciones.....	69
III. METODOLOGÍA	71
Introducción	71
Tipo de investigación	72
Población	72
Muestra	73
Variables y su definición operacional.....	73
Variable independiente.....	73
Variable dependiente.....	73
Elaboración del instrumento.....	74
Validez del constructo	75
Instrumento de compromiso misionero.....	76

Instrumento de grupos pequeños	82
Instrumento de gestión estratégica.....	85
Instrumento de liderazgo pastoral	89
Instrumento de desarrollo espiritual.....	92
Confiability del instrumento	94
Operacionalización de las variables	96
Hipótesis nulas.....	97
Hipótesis nulas complementarias	97
Operacionalización de las hipótesis	97
Recolección de datos.....	98
Proceso para análisis de datos	98
IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	100
Introducción	100
Población y muestra.....	100
Descripción demográfica.....	101
Rango del año de nacimiento	101
Género	102
Años de adventista	102
Nivel académico	103
Rol en la iglesia	104
Tablas cruzadas.....	104
Género y compromiso misionero.....	104
Años de ser adventista y compromiso misionero	105
Nivel académico y compromiso misionero.....	105
Rol en la iglesia y compromiso misionero.....	106
Grupos pequeños y compromiso misionero	106
Desarrollo espiritual y compromiso misionero	106
Gestión estratégica, liderazgo pastoral y compromiso misionero.....	107
Descripción del comportamiento de las variables	107
Compromiso misionero.....	107
Grupos pequeños	108
Liderazgo pastoral	108
Gestión estratégica.....	109
Desarrollo espiritual	110
Supuesto de regresión múltiple.....	111
Pruebas de hipótesis.....	112
Hipótesis nula.....	112
Prueba de normalidad.....	114
Resumen del capítulo	114
V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	115
Introducción	115

Discusión	118
Liderazgo pastoral	118
Gestión estratégica.....	119
Grupos pequeños	119
Desarrollo espiritual.....	120
Conclusiones	121
Sobre la declaración del problema	121
Recomendaciones	121
Para futuras investigaciones	122
Apéndice	
A. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	123
B. ANÁLISIS FACTORIAL	129
C. ANÁLISIS DE FIABILIDAD.....	145
D. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	149
E. DATOS DEMOGRÁFICOS.....	153
F. TABLAS CRUZADAS	156
G. MEDIA ARITMÉTICA Y DESVIACIÓN ÉSTANDAR.....	161
H. SUPUESTOS DE REGRESIÓN MÚLTIPLE	167
REFERENCIAS.....	171
CURRICULUM VITAE.....	181

LISTA DE TABLAS

1. Matriz de componente rotados para compromiso misionero.....	84
2. Matriz de componente rotados para grupos pequeños.....	87
3. Matriz de componente rotados para gestión estratégica	89
4. Matriz de componente rotados para liderazgo pastoral	92
5. Matriz de componente rotados para desarrollo espiritual	95
6. Operacionalización de la variable independiente.....	96
7. Operacionalización de la hipótesis.....	98
8. Rango de nacimiento de los participantes	102
9. Género de los participantes	102
10. Año de ser adventista de los participantes	103
11. Nivel académico de los participantes.....	103
12. Rol en la iglesia de los participantes.....	104
13. Media aritmética y desviación estándar del compromiso misionero	109
14. Media aritmética y desviación estándar del grupo pequeño	109
15. Media aritmética y desviación estándar del liderazgo pastoral	109
16. Media aritmética y desviación estándar de la gestión estratégica	111
17. Media aritmética y desviación estándar del desarrollo espiritual	111
18. Resumen del modelo.....	114

RECONOCIMIENTOS

A mi Dios, porque estuvo presente en este proceso, porque sin su ayuda no hubiera podido iniciar y terminar este proyecto.

Al doctor Pedro Gonzales, que fue, es y será siempre mi asesor y por motivarme a iniciar este sueño grandioso de seguir adelante y así estar preparado para el servicio de su iglesia. Mis respetos y reconocimientos al doctor porque sus palabras fueron un desafío.

A la Greater New York Conference, por darme los permisos necesarios de estudio.

A mis dos iglesias maravillosas que fueron el centro de mi investigación: Freeport y Rockville Centre, por su apoyo y participación en este proceso en la aplicación y respuesta de las encuestas.

A la Universidad de Montemorelos, por ser siempre mi casa de estudio y brindarme todo su apoyo para hacer de este proyecto una realidad.

A mis compañeritos por sus palabras de ánimo (Heber, Yuri y Tito), también a mis amigos Elías Torres, Joseph Sánchez-Moreno y Robert Costa, porque me alentaron a continuar estudiando.

A mis amigos, compañeros y maestros, que durante todo este tiempo del proyecto fueron un gran apoyo e inspiración para seguir adelante. ¡GRACIAS!

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Introducción

Esta sección se centra en los antecedentes de cada una de las variables contenidas en la investigación. También aborda los constructos de liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupos pequeños, desarrollo espiritual: predictores del compromiso misionero en los feligreses del distrito misionero de Freeport y Rockville Centre, NY, 2019.

Liderazgo pastoral

En la perspectiva de Castro Pizarro (2019), el liderazgo pastoral es la base de toda iglesia, no sólo por el factor de dirección sino por las relaciones intrapersonales que se forman a través de ella, las mismas que son las bases del crecimiento cristiano en comunidad, en ese sentido el liderazgo pastoral no sólo es una manera de influir sino también una forma de establecer vínculos por medio de los cuales se pueden formar (liderar) a otras personas para que puedan asumir puestos de importancia en el futuro.

Asimismo, Jaimes Zubieta (2016) asume que para que exista un crecimiento cuantitativo, tanto en miembros como en diezmos dentro de las iglesias, el tipo de liderazgo que se ejerce es vital, dado que el liderazgo es necesario para el movimiento de un grupo dentro de cualquier organización, incluyendo las iglesias, claro que en esta última la intervención del Espíritu Santo es vital actuando a través del pastor así

como de todos los miembros, impulsándolos a cumplir con la misión. Sin embargo, aunque el Espíritu Santo viene a ser el que impulsa a la misión, el pastor se convierte en la herramienta de éste a través de un estilo de liderazgo determinado.

Gestión estratégica

Odom y Boxx (1988) sugieren que las iglesias rara vez han sido el foco de la investigación que trata temas de gestión estratégica, aunque su impacto en los individuos, así como en la sociedad en general, es igual o mayor que el impacto de muchas organizaciones empresariales. Por ello, en su estudio partió del supuesto de que el tamaño y el crecimiento de la iglesia se relaciona con las percepciones del medio ambiente y los procesos de planificación. Los resultados indicaron que las percepciones del medio ambiente, o más específicamente la importancia de ciertos factores ambientales utilizados en la toma de decisiones, estaban relacionadas con el nivel de sofisticación de la planificación. Además, se descubrió que la sofisticación de planificación estaba relacionada con el tamaño y el crecimiento de las iglesias.

Perkins y Fields (2010), en la misma línea, suponen que el desempeño de las iglesias cristianas se relaciona con la diversidad del equipo de alta dirección, una característica especial de las organizaciones voluntarias y sin fines de lucro. Los resultados encontraron que una mayor diversidad en la madurez espiritual y las relaciones de los miembros de los equipos de altas direcciones con el pastor principal estaba positivamente relacionada con el crecimiento en la asistencia a la iglesia. La diversidad de los equipos de altas direcciones en la edad se relacionó positivamente con la asistencia a la escuela dominical. Sorprendentemente, la diversidad en las actitudes y la tenencia de los equipos de altas direcciones se relacionó positivamente con la eficiencia

de los procesos internos. La mayor diversidad en la tenencia de los equipos de altas direcciones se relacionó negativamente con el crecimiento de los ingresos de la iglesia. Los hallazgos sugieren que la diversidad en los equipos de altas direcciones de la iglesia puede ser rentable en el crecimiento organizacional, un mayor aprendizaje de los constituyentes y una mejor eficiencia operativa, pero puede tener impactos negativos en el crecimiento de los ingresos. Los hallazgos relacionados con la eficiencia sugieren que la diversidad de los equipos de altas direcciones puede tener diferentes efectos dentro de entornos sin fines de lucro que dentro de las organizaciones comerciales de negocios.

Grupos pequeños

Rose (1996), por su parte, considera que los grupos pequeños son la clave del crecimiento de la iglesia debido a que en éstos se desarrollan personas comprometidas con la misión a través del discipulado, impulsado de manera interna por la responsabilidad que tiene cada cristiano de anunciar el evangelio a todas las personas que lo necesitan. Este punto de vista asume que los grupos pequeños en cierto sentido se convertirían en un espacio para enseñar y capacitar a los miembros, teniendo como resultado iglesias fuertes y nuevas personas alcanzadas.

Nsengimana (2014), de igual forma, asume la posición de suponer que los grupos pequeños son la base del crecimiento cristiano y debido a que motivan el compromiso misionero son la base de un crecimiento sostenible, partiendo del supuesto que en la mayoría de las iglesias adventistas el 70% de los nuevos miembros que se bautizan dentro de la iglesia la abandonan, especialmente por falta de relación. De esa manera, el programa de los grupos pequeños se transforma en una especie de antídoto debido a que motivan el discipulado intencional, motivando que estos experimenten a Dios en sus vidas

y apoyarlos en su camino espiritual, integrándolos dentro de los ministerios de iglesia.

Desarrollo espiritual

Pacheco Cavero (2018) sostiene que el componente principal para que el compromiso misionero florezca dentro de la iglesia es el desarrollo espiritual debido a que el motivador base para la misión surge a través de la comunión personal con Cristo, es decir, es un motivador interno y se desarrolla en la práctica de hábitos espirituales que puedan ayudar a las personas a permanecer cerca de Dios, el mismo motivador que les impulsa a seguir adelante al compartir su palabra y, por ende, tener un compromiso misionero alto.

Rode (2003), en la misma dirección, ha sugerido que la espiritualidad contagiosa es un factor de crecimiento de iglesia, lo que a su vez es una consecuencia del compromiso misionero. La investigación de Rode sugiere que esta espiritualidad antes de ser una motivación interna es externa debido a que tiene que ser contagiada por el líder de iglesia, es decir, el pastor a través de actividades como la visitación, estudio de la Biblia y la oración.

Propósito del estudio

El propósito del estudio es doble; primero, para determinar si el impacto del liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y la espiritualidad son predictores en el compromiso misionero. Una vez que se estable la relación para cada variable, un instrumento que se desarrollará intentará medir el nivel de efecto o impacto y proporcionará posibles soluciones adecuadas sobre cómo aumentar o mejorar el compromiso misionero en los feligreses de estudio.

Definiciones de términos

A continuación, se definen los términos básicos usados en esta investigación tal cual como se adscribe en la literatura:

Compromiso misionero: es el grado de compromiso que tiene un miembro de iglesia en relación a las actividades de espirituales.

Liderazgo pastoral: es el accionar del líder espiritual de una comunidad cristiana al cuidar a los miembros de iglesia en los asuntos espirituales.

Gestión estratégica: es el proceso administrativo que se aplica dentro de una empresa con el objetivo de direccionar adecuadamente los recursos humanos y materiales para obtener una mayor efectividad.

Grupos pequeños: son los grupos de personas de la iglesia que involucra a los miembros a la participación de actividades que motiven al desarrollo espiritual: estudio de la Biblia, oración y relacionamiento entre sí. Estos grupos se concentran en la atención focalizada a los nuevos miembros con el objetivo de poder transformarlos en discípulos.

Desarrollo espiritual: es el proceso de vida el cual se alimenta por el estudio de la Biblia, la devoción personal, la oración y el evangelismo.

Planteamiento del problema

En los últimos años, el interés por los fenómenos relacionados con la iglesia ha ido en aumento constante, diversos estudios han tratado de identificar las causas empíricas que mueven a los feligreses, ya sea a desarrollarse mejor en las actividades eclesiológicas, a encontrar una afiliación directa con determinado grupo de personas, a sostener el trabajo pastoral o a crecer como cuerpo eclesiológico. Estos estudios han

buscado establecer, desde su propio enfoque, predictores que sirvan de guía para orientar el trabajo pastoral y ayudar a mejorar la vida de la iglesia.

En la literatura, se pueden encontrar diversos autores que señalan diferentes aspectos que promueven el compromiso misionero, los mismos que se pueden agrupar en por lo menos cuatro categorías.

Por un lado, se encuentran los que sostienen que la iglesia se moviliza debido al liderazgo pastoral, esto porque se compara a la iglesia con una organización que depende netamente del liderazgo del que va a la cabeza para determinar los resultados del crecimiento e involucramiento espiritual de los feligreses (Castro Pizarro, 2019). Sin embargo, este predictor suele tener una dificultad que enfatiza mucho la labor del pastor, olvidando la influencia que el Espíritu Santo tiene en la transformación y el impulso que tienen los feligreses hacia el desarrollo de hábitos espirituales (Jaimes Zubieta, 2016). Es por ello que es importante diferenciar los tipos de liderazgo que influyen en la iglesia debido a que hay liderazgos netamente humanistas y liderazgos que incluyen la labor del Espíritu Santo en la vida del líder para que éste pueda impactar a los demás.

Otro predictor que según Odom y Boxx (1988) influye en el compromiso misionero de los miembros de iglesia es la gestión estratégica, aunque en su perspectiva este predictor ha sido muy poco estudiado debido a que en la gran mayoría de las iglesias de Latinoamérica la cultura no asume una planificación organizada, salvo la que dicta el pastor de manera informal a fin de que se puedan alcanzar los objetivos correspondientes. Es por esta razón que las iglesias no se benefician de los hábitos espirituales desarrollados con disciplina. En la perspectiva de Perkins y Fields (2010), la planificación estratégica tiene una influencia covalente con el liderazgo pastoral

debido a que dependiendo del tipo de visión que éste tenga se dirigirá la iglesia hacia los planes que se han trazado, aunque no es lo ideal, ya que en la planificación todos los miembros deben participar para ir hacia un objetivo. También la gestión influenciaría en organizaciones internas dentro de la misma iglesia, lo que vendrían a ser los grupos pequeños.

Otros han argumentado que los grupos pequeños son los que promueven este crecimiento, ya que son las células de crecimiento de la iglesia tanto en espiritualidad como en números. Los grupos pequeños vendría a ser entonces el predictor base del compromiso misionero, no tanto por una motivación externa, sino más bien porque dentro del grupo pequeño los feligreses se desarrollan como discípulos, es decir, espiritualmente lo que los preparará para los desafíos espirituales que existirán más adelante (Burrill, 1998; Rose, 1996). Los grupos pequeños se verían influenciados directamente por el liderazgo del pastor, así como de la gestión estratégica que va a direccionar el norte hacia donde éstos van a ir en determinado tiempo.

Por último, se ha sugerido que el desarrollo espiritual es el predictor principal del compromiso misionero y se podría considerar el más estable (Pacheco Cavero, 2018), debido a que parte de una motivación interna y no necesita motivadores externos porque la persona considera que es su responsabilidad alcanzar a otros. Sin embargo, puede pasar también que la espiritualidad necesite contagiarse y de acuerdo a Rode (2003) esta espiritualidad se vería influenciada directamente por el liderazgo pastoral, y en la perspectiva de Burrill (1998) también dependería mucho de los grupos pequeños y cómo es que asumen la responsabilidad de alcanzar a otros a fin de que puedan madurar espiritualmente.

Modelo propuesto

La revisión de la literatura relevante mostró que los siguientes factores pueden tener un impacto en el compromiso misionero, que muchas veces no tienen una validez empírica sino simplemente referencial a un punto de vista o contexto en particular. En la Figura 1 se observa el modelo teórico que trata de identificar las relaciones lineales que existirían entre las variables latentes de acuerdo a la teoría expuesta en esta sección: compromiso misionero, liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupos pequeños y desarrollo espiritual.

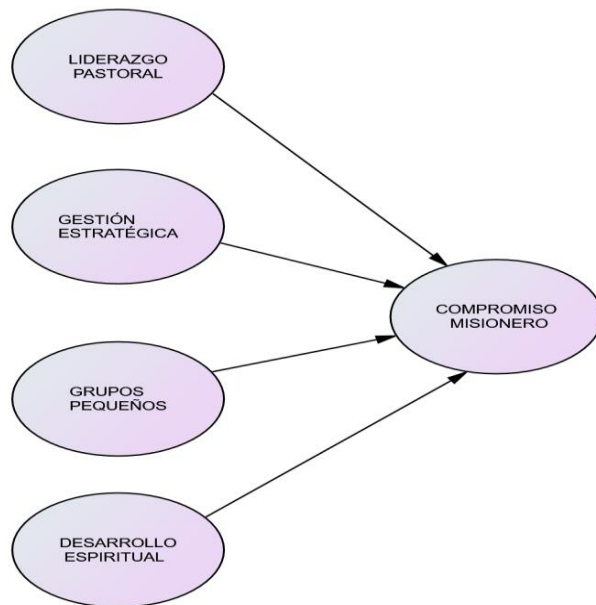


Figura 1. Modelo teórico.

Declaración del problema

¿El liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual son predictores del compromiso misionero en la feligresía de Freeport y Rockville Centre, NY, 2019?

Hipótesis de la investigación

Para proporcionar evidencia estadística y apoyar científicamente las conclusiones, el presente estudio establece la siguiente hipótesis.

Hipótesis general

El liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual son predictores significativo del compromiso misionero en la feligresía de Freeport y Rockville Centre, NY.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar el grado de predicción de liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupo pequeño y desarrollo espiritual sobre el compromiso misionero en la feligresía de Freeport y Rockville Centre.

Objetivos específicos

De acuerdo con el propósito de la investigación, se establecieron los siguientes objetivos:

1. Elaborar un cuestionario dirigido a los feligreses del distrito de Freeport y Rockville Centre para medir el nivel de compromiso misionero.
2. Evaluar las variables involucradas en el estudio: liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupos pequeños, desarrollo espiritual y compromiso misionero.
3. Explicar los efectos directos de las variables relevantes en el compromiso misionero en el distrito de Freeport y Rockville Centre.
4. Evaluar las relaciones lineales entre cada una de las variables predictores

(liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupos pequeños, desarrollo espiritual) y compromiso misionero.

5. Formular hipótesis sobre la relación entre las variables y el compromiso misionero a partir de una revisión de la literatura existente.

6. Probar la hipótesis sobre las relaciones entre las variables y el compromiso misionero.

7. Explicar los efectos directos de las variables relevantes sobre el compromiso misionero en los feligreses de Freeport y Rockville Centre.

Justificación

A nivel teórico, esta investigación se justifica porque proveerá un marco actualizado de los principales fenómenos relacionados al compromiso misionero de acuerdo al estado de arte, esto es de importancia debido a que sustenta cómo es que en los últimos años han venido ampliándose dichas definiciones o cambiando de acuerdo al contexto.

A nivel académico, esta investigación se justifica porque proveerá evidencia empírica de la relación de los principales elementos que la literatura señala como los predictores del compromiso misionero; lo cual contribuirá a la formación de un desarrollo teórico que pueda ser replicado en poblaciones similares en iglesias adventistas de todo el mundo, a fin de ver sus coincidencias o diferencias.

A nivel práctico, esta investigación se justifica porque dependiendo del dominio de algunas variables más que de otras sobre el compromiso misionero, se podrán hacer inferencias sobre la importancia de algunos programas más que de otros para motivar a las iglesias hispanoamericanas en New York, lo que de manera indirecta

beneficia al pastor, cuyo rendimiento se ve evaluado por los administradores en relación a esta variable.

Importancia

Esta investigación tiene su principal valor en las variables de estudio que son un tema crucial para la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) a nivel mundial en el trasfondo del mensaje de los tres ángeles que motiva a cada miembro convertido a tener una parte activa en el sostenimiento y avance de la obra como beneficio a su vida personal, a fin de prepararse para la segunda venida de Cristo pero a diferencia de otros estudios, este abarca cinco variables que se han visto relacionadas con el compromiso misionero a lo largo de la historia y por fin se determinará cuál de todas es la que más influye a fin de hacer cambios significativos en la concepción de los programas que la iglesia desarrolla.

Limitaciones

Algunas limitaciones en esta investigación son las siguientes:

1. Aunque el estudio es transversal, se limita a los feligreses de Freeport y Rockville Centre en la Greater New York Conference.
2. La administración de los instrumentos de estudio depende del tiempo de los miembros de las iglesias de Freeport y Rockville Centre, NY, y debido a que suelen haber ocasiones en que por razones misioneras no vienen a la iglesia, el investigador será meticuloso en encontrar a dichos participantes a fin de que tomen el test voluntariamente.
3. Dada la extensión de la iglesia, la administración del instrumento requerirá ayuda de terceras personas.

4. Esta investigación se limita al descubrimiento del grado de predicción de los constructos referidos sobre la variable dependiente compromiso misionero.

Delimitaciones

Algunas delimitaciones en esta investigación son las siguientes:

1. Debido a la gran extensión del estudio que abarca cinco variables y tomando en cuenta que existe mucha información al respecto, para la elaboración de la teoría sólo se tomarán en cuenta los estudios más importantes sobre cada tema, en un rango de tiempo de los últimos cinco a ocho años. En algunos casos, se hará necesario profundizar en la teoría partiendo del punto de vista histórico, pero incluso allí sólo los autores más importantes serán tomados en consideración.

2. El estudio sólo se desarrollará con los miembros de las iglesias de Freeport y Rockville Centre, NY que sean voluntarios.

3. El periodo de desarrollo del estudio será el año 2019.

4. No se pretende resolver posibles problemas relacionados a la muestra de estudio en esta investigación.

Supuestos

A continuación, se estipulan algunos supuestos de la investigación:

1. Se consideró que los participantes respondieron a los instrumentos del estudio de acuerdo a su percepción sobre las variables investigadas y que lo hicieron con honestidad, interpretando correctamente los indicadores de cada instrumento.

2. Se consideró que el ambiente donde se levantó información fuera la más adecuada, de manera que no contribuyó a responder con prisa y de manera

descuidada los instrumentos.

3. Se consideró que los responsables de administrar el instrumento tomaron en cuenta las indicaciones acordadas en el proceso de capacitación.

Trasfondo filosófico

Algunos pastores en la actualidad consideran que la iglesia debe asemejarse a una empresa donde se brinda un servicio y existe una remuneración monetaria por dicho servicio, y en tanto mejor sea el nivel de aplicación de estrategias comerciales o administrativas, mejor serán los resultados que se obtendrán al final de cada periodo (Kouzes, 2006).

Sin embargo, el autor de esta investigación cree que no se debe hacer dicha comparación debido a que la iglesia es un organismo diferente al de otras empresas o instituciones seculares que existen en la actualidad, pues su origen no se hizo por mano humana, ni sus objetivos pretenden ser económicos.

Al contrario, tratar con la iglesia es tratar con una institución sagrada en donde intervienen seres humanos con limitaciones y fortalezas que hacen avanzar la obra con el único objetivo de alcanzar las almas y ofrecerles una nueva vida en Cristo, transformándolas para la gloria de Dios y haciéndolas una influencia positiva para su familia y humanidad.

Así, aunque la iglesia necesita de estrategias muy similares a las que se desarrollan en las empresas, se debe recordar que éstas no definen en última instancia el avance o crecimiento de la obra debido a que el Espíritu Santo interviene en su crecimiento, sostén y avance. Por ello, el principal autor de su progreso no sería el esfuerzo humano, sino el Espíritu Santo. Sin embargo, no se ha de minimizar la labor que el hombre ocupa dentro de la misión, sin el cual dicho avance tampoco sería posible, ya

que éste actúa como un instrumento en el gran plan de salvación que Dios ha provisto para la familia humana.

Así pues, partiendo de dicho panorama general, a continuación se hará una revisión general de cada uno de los constructos que conforman este estudio, con el objetivo de demostrar que todos fueron importantes para la iglesia en el pasado, así como lo son para la iglesia en la actualidad.

Compromiso misionero

En relación al compromiso misionero, existe evidencia bíblica que señala que este constructo fue una de las bases fundamentales del Antiguo Testamento, evidenciada primero en Dios mismo a través de la primera promesa para liberar al ser humano de la muerte: “Y pondré enemistad entre ti y la mujer, y entre tu simiente y la simiente suya; ésta te herirá en la cabeza, y tú le herirás en el calcañar” (Génesis 3:15). Después este compromiso fue una responsabilidad de Israel donde se buscó que pudiera servir de ancla espiritual para otras naciones: “Y andarán las naciones a tu luz, y los reyes al resplandor de tu nacimiento” (Isaías 60:3). Sin embargo, debido a que Israel falló con su cumplimiento, Dios buscó hacer un llamado individual a todo aquel de corazón involucrado con la misión registrado en Isaías: “Después oí la voz del Señor, que decía: ¿A quién enviaré, y quién irá por nosotros? Entonces respondí yo: Heme aquí, envíame a mí” (Isaías 6:8).

En el Nuevo Testamento, el constructo de compromiso misionero fue mejor evidenciado en el ministerio de Cristo, ya que en variadas oportunidades se registra que él tuvo compasión de las personas que no habían escuchado las buenas nuevas y su impulso natural fue atender dicha necesidad (Marcos 1:41, 6:34, 8:2; Mateo 9:36,

14:14, 15:32). Más tarde ese mismo compromiso llevaría a sus discípulos a diferentes lugares, al punto que incluso muchos de ellos morirían de manera cruel por ello.

En esa misma tónica, White (2007) señala que el compromiso misionero de la iglesia en la actualidad es importante, y es este compromiso lo que llevará a la iglesia a un acercamiento precioso con Cristo, ya que entenderá su motivación principal por el que vino a esta tierra, vivió y murió. En ese sentido, el compromiso misionero llega a ser la razón principal por la que existe la iglesia:

Las buenas obras son los frutos que Cristo quiere que produzcamos; palabras amables, hechos generosos, de tierna consideración por los pobres, los necesitados, los afligidos. Cuando los corazones simpatizan con otros corazones abrumados por el desánimo y el pesar, cuando la mano se abre en favor de los necesitados, cuando se viste al desnudo, cuando se da la bienvenida al extranjero para que ocupe su lugar en la casa y en el corazón, los ángeles se acercan, y un acorde parecido resuena en los Cielos... Todo acto misericordioso, realizado en favor de los necesitados y los que sufren es considerado como si se lo hubiera hecho a Jesús. Cuando socorréis al pobre, simpatizáis con el afligido y el oprimido, y cultiváis la amistad del huérfano, entabláis una relación más estrecha con Jesús. (p. 24)

Liderazgo pastoral

Respecto al liderazgo pastoral, en la Biblia se pueden encontrar diferentes referencias que hacen alusión a éste, partiendo por la idea de un pastor que cuida de sus ovejas de los diferentes peligros del campo (Génesis 4:2; 1 Samuel 17:34). Más tarde, se encuentra que Dios mismo se considera un pastor líder de su pueblo y como el ejemplo máximo de los demás pastores de Israel (Salmos 23:1; 80:1). Así pues, variadas son las oportunidades en donde se menciona que Israel, a causa de su desobediencia, se encontraba desamparado del liderazgo de los pastores. “Yo vi a todo Israel esparcido por los montes, como ovejas que no tienen pastor; y Jehová dijo: Éstos no tienen señor; vuélvase cada uno a su casa en paz” (1 Reyes 22:17), y añade:

“Y andan errantes por falta de pastor, y son presa de todas las fieras del campo, y se han dispersado” (Ezequiel 34:5). Eso significa que en el Antiguo Testamento un pastor no solamente representaba un guía espiritual, sino que también era un líder que impulsaba a las personas a tomar el camino adecuado en diferentes situaciones no solo en la vida religiosa, sino también en la vida práctica.

En el Nuevo Testamento, la idea de un pastor líder se nota en la persona de Cristo del cual se dice que: “Y al ver las multitudes, tuvo compasión de ellas; porque estaban desamparadas y dispersas como ovejas que no tienen pastor” (Mateo 9:36), es así que Cristo se constituye en el pastor para llevarlos más cerca de Dios (Juan 8:11) y mostrarles el camino que deben andar (Mateo 27:17). A esto, White (1995) señala:

De nuevo Jesús halló acceso a la mente de sus oyentes por medio de las cosas con las que estaban familiarizados. Había comparado la influencia del Espíritu al agua fresca, refrigerante. Se había representado por la luz, fuente de vida y alegría para la naturaleza y el hombre. Ahora, mediante un hermoso cuadro pastoril, representó su relación con los que creían en él. Ningún cuadro era más familiar que éste para sus oyentes y las palabras de Cristo lo vincularon para siempre con él mismo. Nunca mirarían los discípulos a los pastores que cuidasen sus rebaños sin recordar la lección del Salvador. Verían a Cristo en cada pastor fiel. Se verían a sí mismos en cada rebaño indefenso y dependiente. (p. 442)

Siguiendo esta línea de pensamiento, White (2012) en variadas oportunidades señaló que el liderazgo pastoral para la iglesia es importante, mencionando que:

Mientras más se asocie el ministro de Cristo con su Maestro, a través de la contemplación de su vida y carácter, mientras más cercano, más se asemejará a él, y estará mejor calificado para enseñar sus verdades. Cada rasgo de la vida del gran Ejemplo debe ser estudiado con cuidado, y mantener una conversación íntima con él a través de la oración de viva fe. Así el carácter humano defectuoso será transformado a la imagen de su glorioso carácter. Así el maestro de la verdad estará preparado para llevar las almas a Cristo. (p. 20)

Para White (2009), ser pastor en la actualidad implica una responsabilidad de

suma importancia que tiene consecuencias eternas, por tal motivo el pastor debe prepararse a la altura de Cristo cuando se encontraba en esta tierra.

Gestión estratégica

Respecto al constructo de gestión estratégica, existen pocas referencias bíblicas que la sustentan y en su mayoría se encuentran en el Nuevo Testamento donde Cristo hace alusión a la gestión personal que se realiza con la intención de cumplir con un cometido:

“Porque ¿quién de vosotros, queriendo edificar una torre, no se sienta primero y calcula los gastos, a ver si tiene lo que necesita para acabarla? No sea que después que haya puesto el cimiento, y no pueda acabarla, todos los que lo vean comiencen a hacer burla de él, diciendo: Este hombre comenzó a edificar, y no pudo acabar”. (Lucas 14:28-30)

Sin embargo, es Pablo quien años más tarde enfatiza su uso en relación a la iglesia como proyectando sus recursos para cumplir la misión, tal como le especificó a Tito: “Por esta causa te dejé en Creta, para que corrigieses lo deficiente, y establecieses ancianos en cada ciudad, así como yo te mandé” (Tito 1:5), donde se puede ver la intencionalidad de la estrategia que Pablo y Tito habían discutido con anterioridad para que la iglesia pueda prosperar. Luego, es él mismo quien establece una teología del orden dentro de la iglesia al mencionar: “Dios no es Dios de confusión, sino de paz. Como en todas las iglesias de los santos” (1 Corintios 14:33) y añade al decir: “Hágase todo decentemente y con orden” (1 Corintios 14:40), ambos pasajes explican que Dios desea que las acciones de su iglesia tengan cierta dirección y no se hagan de manera fortuita. Pablo reforzaba a la iglesia cuando ésta se manejaba correctamente y la impulsaba a seguir creciendo de manera estratégica: “Porque, aunque estoy ausente en cuerpo, no obstante, en espíritu estoy con vosotros, gozándome y mirando vuestro

buen orden y la firmeza de vuestra fe en Cristo” (Colosenses 2:5).

White (1979) por su parte, en múltiples oportunidades instó a la iglesia a gestionar adecuadamente los recursos humanos y materiales para el cumplimiento de la misión:

Pero si los administradores de una asociación llevan con éxito las responsabilidades que se les han impuesto, deben orar, deben creer, deben esperar que Dios los use como instrumentos suyos para mantener a las iglesias de la asociación en buenas condiciones de trabajo. Esta es la parte de la viña que ellos tienen que cultivar. Debe haber mucha más responsabilidad personal, mucha más meditación y planificación, mucho más poder mental dedicados al Maestro. Esto ampliará la capacidad de la mente, y agudizará las percepciones para saber qué hacer y cómo hacerlo. Hermanos, tendréis que luchar con dificultades, asumir responsabilidades, dar consejos, hacer planes y ejecutarlos, buscando constantemente la ayuda de Dios. Orad y trabajad, trabajad y orad; como alumnos de la escuela de Cristo, aprended de Jesús. (pp. 499-500)

En otra oportunidad, White (2012) especifica que los pastores deberían tener una fuerte convicción de los planes que van a impulsar a la iglesia para que la lleven a un objetivo seguro, tal como en el pasado otros personajes bíblicos lo hicieron. Esto deja en claro que el liderazgo pastoral está relacionado con la gestión estratégica, así que no pueden existir en la iglesia pastores desentendidos de la gestión estratégica para el cumplimiento de la misión:

Se necesitan hoy hombres como Nehemías en la iglesia. No sólo hombres que puedan orar y predicar, sino hombres cuyas oraciones y cuyos sermones estén sostenidos con propósitos firmes y decididos. La conducta seguida por este patriota hebreo para la realización de sus planes debiera ser adoptada por ministros y dirigentes. Cuando han trazado sus planes debieran presentarlos a la iglesia en tal forma que ganen su interés y cooperación. Que la gente entienda los planes y participe en la obra, y entonces tendrá un interés personal en su prosperidad. (p. 142)

Grupos pequeños

Variadas son las referencias, tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento,

que señalan la existencia de los grupos pequeños. Por ejemplo, se puede ver a Moisés, gracias a la intervención de su suegro Jetro, organizando al pueblo en grupos pequeños para que la responsabilidad no cayera simplemente en una persona:

“Oye ahora mi voz; yo te aconsejaré, y Dios estará contigo. Está tú por el pueblo delante de Dios, y somete tú los asuntos a Dios. Y enseña a ellos las ordenanzas y las leyes, y muéstrales el camino por donde deben andar, y lo que han de hacer. Además, escoge tú de entre todo 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” (Éxodo 18:19-21)

Otro ejemplo clásico de grupos pequeños en el Nuevo Testamento es el de Cristo con sus apóstoles: “Y cuando era de día, llamó a sus discípulos, y escogió a doce de ellos, a los cuales también llamó apóstoles” (Lucas 6:13), “para que estuviesen con él, y para enviarlos a predicar” (Marcos 3:14) dotándoles de “autoridad sobre los espíritus inmundos, para que los echasen fuera, y para sanar toda enfermedad y toda dolencia (Mateo 10:1). Esto deja en claro que la intención de Cristo al formar su grupo pequeño era que éstos puedan prepararse para llevar el mensaje de salvación a otras personas.

White (2004), en relación a los grupos pequeños, tiene múltiples referencias que indican que éste viene a ser:

La formación de pequeños grupos como base del esfuerzo cristiano me ha sido presentada por Uno que no puede errar. Si hay muchos miembros en la iglesia, organícense en pequeños grupos para trabajar no sólo por los miembros de la iglesia, sino en favor de los incrédulos. Si en algún lugar hay solamente dos o tres que conocen la verdad, organícense en un grupo de obreros. Mantengan íntegro su vínculo de unión, cerrando sus filas por el amor y la unidad, estimulándose unos a otros para progresar y adquiriendo cada uno valor, fortaleza y ayuda de los demás. Revelen la tolerancia y paciencia que manifestó Cristo y evitando las palabras apresuradas, usen el talento del habla para edificarse unos a otros en la santísima fe. Trabajen con el mismo amor que Cristo en favor de los que no están en el redil, olvidándose del yo en su esfuerzo por ayudar a otros. Mientras trabajen y oren en el nombre de Cristo, aumentará su número; porque el Salvador dice: “Si dos de vosotros se convinieren en la tierra, de toda

cosa que pidieren, les será hecho por mi Padre que está en los cielos.” (p. 84)

White (2012) menciona que los grupos pequeños no son simplemente grupos de vínculos sociales. Por el contrario, vienen grupos formados para generar una mayor espiritualidad y prepararse para la misión, estimulando el crecimiento espiritual en sus acciones y vida personal, por eso añade:

Reúnanse pequeños grupos para estudiar las Escrituras. No perderán nada y ganarán mucho. Los ángeles del cielo asistirán a sus reuniones y al alimentarse con el pan de vida recibirán fortaleza espiritual. Se estarán alimentando, por así decirlo, con las hojas del árbol de la vida. Sólo así mantendrán su integridad. (p. 314)

Desarrollo espiritual

En el Antiguo Testamento se impulsa mucho a generar confianza en Dios por medio del crecimiento espiritual: “Confía en Jehová, y haz el bien; y habitarás en la tierra, y te apacentarás de la verdad” (Salmos 37:3). Sin embargo, esta confianza no se puede generar sin la práctica de hábitos espirituales como la lectura de las Escrituras:

“y lo tendrá consigo, y leerá en él todos los días de su vida, para que aprenda a temer a Jehová su Dios, para guardar todas las palabras de esta ley y estos estatutos, para ponerlos por obra; para que no se eleve su corazón sobre sus hermanos, ni se aparte del mandamiento a diestra ni a siniestra; a fin de que prolongue sus días en su reino, él y sus hijos, en medio de Israel” (Deuteronomio 17:19-20),

y la oración: “Oye, pues, la oración de tu siervo, y de tu pueblo Israel; cuando oren en este lugar, también tú lo oirás en el lugar de tu morada, en los cielos; escucha y perdona” (1 Reyes 8:30).

En el Nuevo Testamento, Cristo ejemplificó esto al mencionar que una persona que permanece con él se mantendrá vivo constantemente:

“Yo soy la vid, vosotros los pámpanos; el que permanece en mí, y yo en él, éste lleva mucho fruto; porque separados de mí nada podéis hacer. El que en mí no permanece, será echado fuera como pámpano, y se secará; y los recogen, y los echan en el fuego, y arden. Si permanecéis en mí, y mis palabras permanecen en vosotros, pedid todo lo que queréis, y os será hecho” (Juan 15:5-7).

Para White (2009) el asunto no es diferente porque una persona puede mantenerse en comunión con Cristo a través de la oración:

Para progresar en la vida espiritual, tenemos que pasar mucho tiempo en oración. Cuando el mensaje de verdad se proclamó por primera vez, ¡cuánto se oraba! ¡Cuán a menudo se oía en las cámaras, en el establo, en el huerto o en la arboleda la voz intercesora! A menudo pasábamos horas enteras en oración, dos o tres juntos reclamando la promesa; con frecuencia se escuchaba el sonido del llanto; y luego la voz de agradecimiento y el canto de alabanza. (p. 314)

White (2009), menciona que es necesario el estudio diario, constante y aplicable de la Biblia para progresar espiritualmente y para mantener un contacto directo con aquel que la ha provisto para las necesidades humanas:

Y el valor intelectual del estudio de la Biblia no consiste solamente en investigar la verdad y descubrir su estructura íntima, sino también en el esfuerzo requerido para abarcar los temas presentados. La mente ocupada solamente con asuntos vulgares se empequeñece y debilita. Si nunca se empeña en comprender verdades grandes y de vasto alcance, después de un tiempo pierde la facultad de crecer. Como salvaguardia contra esa degeneración, y como estímulo para el desarrollo, nada puede igualar al estudio de la Palabra de Dios. Como medio de educación intelectual, la Biblia es más eficaz que cualquier otro libro o que todos los demás libros juntos. La grandeza de sus temas, la elevada sencillez de sus expresiones, la belleza de sus figuras, avivan y elevan los pensamientos como ningún otro libro puede lograrlo. Ningún otro estudio puede impartir poder mental como el que imparte el esfuerzo que se realiza para abarcar las estupendas verdades de la revelación. La mente que en esa forma se pone en contacto con los pensamientos del Ser infinito no puede sino desarrollarse y fortalecerse. (p. 112)

Organización de estudio

El capítulo I incluye la introducción, el propósito del estudio, las definiciones de términos, el planteamiento del problema, el modelo propuesto, la declaración del

problema, la hipótesis de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación, la importancia, las limitaciones, las delimitaciones, las suposiciones y el trasfondo filosófico.

El capítulo II analiza la literatura existente relacionada con las variables.

El capítulo III describe la metodología de investigación para el estudio. El método incluye el diseño, la población de la muestra, el instrumento, la recolección de datos, la estrategia de muestreo, la validez y la confiabilidad del instrumento; la medición del instrumento, la definición de la operacionalización de las variables, la hipótesis nula, la operacionalización de la hipótesis nula, las preguntas de investigación y la limitación del método.

El capítulo IV describe la naturaleza del procedimiento de análisis y los resultados también se presentan en relación con la hipótesis de investigación el comportamiento de las variables y el análisis del modelo.

El capítulo V presenta el resumen de los hallazgos, las discusiones, las conclusiones y las recomendaciones para futuros estudios.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Introducción

Este estudio tiene por objetivo determinar si existe relación entre el compromiso misionero, el liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual en los feligreses de las iglesias de Freeport y Rockville Centre, Nueva York.

Es por esta razón que en esta sección se considera la revisión teórica de los constructos que en la perspectiva de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) es una revisión general del estado del arte en el que se encuentran las variables, consultando estudios pasados y recientes que se han hecho, así como discutir los principales desafíos teóricos o empíricos que se relacionan con ellos.

En esta sección se presenta el concepto, la importancia del predictor, las teorías que tratan de entender su fenómeno, las dimensiones que lo conforman, otras investigaciones relacionadas al estudio y, por último, se considera el enfoque bíblico del constructo.

Compromiso misionero

Concepto

En la perspectiva de Roncal Salazar (2019), el compromiso misionero se puede definir como una

“actitud de involucramiento y dedicación a una causa de manera voluntaria en razón de la fe en Cristo como Señor de la vida. Además, es asumir como propios los valores y desafíos del reino de Dios y aplicar lo mejor de sí mismo para alcanzarlos para el servicio a los demás”. (p.27)

Así pues, el compromiso misionero es un compromiso real con la vida cristiana, aquella que busca no solamente aparentar, sino ser coherente entre lo que se dice y lo que se practica.

Para Castro Pizarro (2019), el compromiso cristiano es el llamado que Dios hace a las personas a fin de que tomen su cruz y lo sigan, y que a su vez se conviertan en heraldos para otros con el objetivo de que estos también acepten el llamado de Dios. En el entendimiento de este autor, el compromiso misionero recae mucho más sobre las personas que aceptan ser líderes sobre otras, porque éstas se transformarán en el ejemplo de los demás. De esa manera, “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” (Castro Pizarro, 2019), y siendo impulsados por Dios, él podrá capacitarlos para ejercer un liderazgo de bien a fin de comprometer a otros en la vida cristiana.

Pacheco Cavero (2018, p. 96) sugiere que el compromiso misionero “es la tarea que una persona tiene de llevar a otra al conocimiento de Jesús, o básicamente es llevar las ‘buenas nuevas’ del evangelio. Esta tarea puede ser realizada a través de las campañas evangelísticas o dar lo estudios bíblicos”. (p.96) Pacheco asume que el compromiso es un deber de todo aquel que se convierte en cristiano, debido a que tiene una responsabilidad directa con las personas que lo rodean, sus familiares, amigos y conocidos, y que, si se niega a comprometerse con la misión, las consecuencias tendrán impacto en las vidas de esas personas que posiblemente no puedan conocer

a Dios de otra manera. Igualmente, Huamán (2018) considera que el compromiso es una obligación cristiana que implica “aceptar el mandato u obligación con el propósito de ganar almas para Cristo” (p.62), lo que al igual que Pacheco Caverro (2018) señalan al compromiso como una dinámica de salvación de almas constante, que se mantiene siempre vigente, que se renueva y que tiene amplios beneficios para todos los que la practican.

Para Mamani Esenarro (2016), el compromiso misionero evoca dos realidades conjuntas, el compromiso con la vida cristiana y con la responsabilidad de dar a conocer a otros esa vida cristiana, de esa manera “el hombre es llamado a ser copartícipe y asumir el compromiso misionero” con los demás. Mamani supone que para que el ser humano desarrolle compromiso debe desarrollar hábitos espirituales, debido a que si no lo hace, posiblemente el compromiso misionero sea menor. Chávez Idrogo (2015), en una línea similar sugiere, que debe entenderse este concepto como un concepto dual, pero a la vez integrado que Dios viene desarrollando con su pueblo a lo largo de los años y que él mismo ha utilizado para hacer cambios de trascendencia en medio de su pueblo.

Importancia

El compromiso misionero, dependiendo del enfoque donde se estudie, tienen diferentes beneficios para la actualidad y además es importante por múltiples razones, las mismas que se expondrán a continuación a fin de contextualizarlo a la realidad actual:

Visto desde una perspectiva personal, el compromiso misionero es importante porque es la responsabilidad que tiene toda persona que se convierte al cristianismo, es un llamado personal de Dios a cumplir con una obra sagrada de invertir tiempo,

dinero y talentos en salvar a otras personas. Así pues, con el objetivo de cumplir la misión mundial encomendada por Cristo, se hace imperativo responder positivamente a este llamado a fin de culminar la obra que él dejó hasta su pronto retorno (Pacheco Cavero, 2018).

Visto desde la perspectiva del crecimiento que han tenido las iglesias en los últimos años, no sólo en Estados Unidos sino en todo el mundo, el compromiso misionero es importante porque de éste depende el movimiento de la iglesia a la acción (Huamán Roncal, 2018). Si se tienen muchos miembros en una iglesia, pero éstos no están comprometidos con la misión de dar el evangelio a otras personas, entonces sólo se tiene a un grupo de miembros que siempre requerirán atención y cuidado, pero que estarán imposibilitados de darlos a otros. Esto, obviamente, genera una carga acumulativa sobre aquellas personas que están comprometidas, pero que no se dan abasto para atender las necesidades de otros porque algunos no se encuentran comprometidos.

Por último, se podría decir que el compromiso misionero es importante porque es el corazón de la espiritualidad y es el antídoto contra la disidencia, debido a que se impulsa por convicciones firmes e ideas claras. Se ha dicho con precisión que el compromiso misionero es la manera más efectiva para saber el estado espiritual de las personas. Aquellas personas que no tienen una espiritualidad contagiosa, que tienen dudas respecto a las doctrinas, la Biblia, la organización de la iglesia y la forma en cómo es que se administra el dinero dentro de esta, su vida espiritual se ve reflejada en la poca o nada participación que tienen en las actividades de evangelismo de la iglesia, de esa manera y con el paso del tiempo éstas personas van aceptando el error hasta que su mente se influencia por algún tipo de idea contraria a la Biblia (Burrill,

2004). Sólo a través del compromiso misionero se puede mantener una iglesia libre de disidencia y herejía.

Teorías

En la literatura usualmente se señala de manera teórica que son dos los impulsores del compromiso misionero: los motivadores internos y los motivadores externos. Estas teorías entre los autores cristianos no se han verificado de manera teórica, sin embargo, a través de estudios personales se han ido despejando dudas en relación a lo que podría o no afectar directamente este constructo. En esta sección, se expondrá cuáles son los alcances de estos motivadores.

Teoría de la motivación interna

Los que apoyan esta teoría sugieren que el compromiso misionero se ve impulsado por motivadores internos en la persona, partiendo del hecho de que es Dios quien motiva la fe en los individuos que de manera genuina deciden seguirlos, esto hace que la persona primero encuentre una experiencia personal con Cristo, admirando su encarnación, vida, sacrificio y resurrección (Cullmann, 1998) y, amando esa entrega por la humanidad, esta persona decida continuar con el ministerio que Cristo dejó en esta tierra a sus discípulos (Fiorenza y Galvin, 2011), entregando todo en favor de las almas perdidas (Scott, 2019). Ahora esta motivación interna deberá ser constantemente alimentada porque la persona comprometida tendrá una responsabilidad: desarrollar hábitos espirituales que lo acerquen más a Cristo y que lo pulan para ser una herramienta en sus manos, lo que se alcanza a través del estudio de la Biblia, la oración y la testificación o evangelismo (Berkhof, 2004). Si esta persona descuida sus hábitos

espirituales dejará, en poco tiempo, de admirar a Cristo como su Salvador (Whidden, Moon y Reeve, 2008) y se enfocará mucho más en las actividades de este mundo, disminuyendo su nivel de compromiso con Dios (Fowler, 2009).

Teoría de la motivación externa

Los que apoyan esta teoría asumen que no basta que el miembro de iglesia pueda automotivarse con la ayuda de Dios a continuar adelante en la vida cristiana y más con los diferentes desafíos y tentaciones que se encuentra a diario, por ello, la persona se vale de una ayuda importante dentro de la iglesia que es la figura del pastor, quien en este caso actúa como el director de la comunidad que llevará adelante los planes que la iglesia tienen para su futuro (González Luna, 2014). Esta idea se sustenta aún más con la premisa de suponer que si el ser humano no hubiese necesitado de un pastor, Cristo, quien es el pastor de los pastores, jamás habría venido a la tierra a guiarnos (Finley, 2006), y es debido a que los seres humanos muchas veces guardan consignaciones equivocadas, dudas, y chisme en su corazón, Cristo tuvo que venir a enseñar el camino a seguir, y a dejar a un grupo (los apóstoles) que se encargarían de hacer su labor cuando él ya no estuviera. Sin embargo, el pastor en esta labor no se encuentra solo, sino que cuenta con la ayuda de otros para llevar esta tarea adelante (Ferrer, 2017), y juntos hacer una planificación hacia dónde necesita enrumbarse la iglesia para alcanzar a otros y así cumplir la misión (Dunn, 1998). Así pues la gestión o administración estratégica también sería un motivador externo del compromiso misionero, aquel que se encarga de dar las directrices necesarias para orientar la labor y por lo tanto, el mismo deseo de alcanzar ese logro se convierte en un impulso externo (Aldean, 2015).

Dimensiones

De acuerdo a Pacheco Caverro (2018) el compromiso misionero es una “actitud de involucramiento y dedicación a una causa de manera voluntaria en razón de la fe en Cristo como Señor de la vida” (p.41). Ésta podría medirse por cuatro dimensiones: identidad con la misión, responsabilidad con la misión, compromiso con la misión, y compromiso con Dios. Aunque Mamani Esenarro (2016) sólo toma las dos primeras, las últimas también son válidas debido a que tienen diferencias sustanciales, las cuales se explicarán a continuación:

1. Identidad con la misión. Mide la comprensión de la importancia de la misión. Asimismo, involucra la conexión afectiva, así como la disposición para realizar el trabajo misionero.

2. Responsabilidad con la misión. Evalúa la capacidad de los miembros de iglesia para cumplir con las responsabilidades asignadas. Así también tiene que ver con la disposición de los miembros de iglesia en relación con el tiempo que invierten para las actividades religiosas. También, cómo es que éste dispone de sus dones y talentos para la misión. Por último, si es que el miembro de iglesia dispone sus recursos para la misión.

3. Compromiso con la misión. Evalúa la participación y el involucramiento del miembro de iglesia en las diferentes actividades que ésta tiene a fin de alcanzar a las personas más necesitadas.

4. Compromiso con Dios. Tiene que ver con la fidelidad, comunión y relación del miembro de iglesia con Dios.

Para Castro Pizarro (2019) y Chávez Idrogo (2015), el compromiso misionero tiene en consideración algunos factores que son a la vez la base de su medición, esto

en su perspectiva parte de la suposición que el líder es quien debe tener un mayor compromiso misionero con Dios, debido a que otras personas se ven beneficiadas por su intervención y ministerio. En ese sentido, los factores que impulsan su compromiso misionero deben ser:

1. Personales. Debido a que el compromiso misionero es un llamado que se experimenta a través de la experiencia vívida con Cristo y este compromiso debe motivarlo a involucrarse en el trabajo en favor de los demás.

2. Pastorales. El compromiso misionero para un líder se ve evidenciado en el cuidado pastoral hacia los demás, “eso tiene que ver con las visitas a los hogares y el buen trato a las personas” (Castro Pizarro, 2019, p. 49).

3. Eclesiásticos. Para el líder, su compromiso se hace evidente a través de la asistencia puntual y continua a las reuniones de culto de adoración, así como las reuniones personales con sus liderados a fin de capacitarlos y motivarlos hacia el cumplimiento del servicio.

4. Comunitarios. Dado que el compromiso misionero no sólo implica una responsabilidad directa con aquellas personas que están dentro de la iglesia, sino que se extiende también hacia la comunidad, por ello “los dirigentes tienen el desafío de aplicar este programa a toda la feligresía como parte de su compromiso misionero” (Castro Pizarro, 2019, p. 51).

Por último, para Roncal Salazar (2019), el compromiso misionero, dado que únicamente puede medirse a través del evangelismo a los demás, postula tres dimensiones que la miden como constructor:

1. Estudios bíblicos. El compromiso misionero se mide a través del evangelismo

personal que hace con otras personas que lo necesitan, por ello la constancia en los estudios bíblicos tiene que ver con el nivel de compromiso misionero que tiene cada miembro de iglesia.

2. Parejas misioneras. Dado que el compromiso misionero implica la responsabilidad de ayudar a otros a madurar en la vida cristiana, la formación de parejas misioneras para hacer evangelismo público es una práctica que contagia el evangelismo a otros. Por lo tanto, se vuelve un medidor importante del compromiso misionero.

3. Participación en actividades externas. Las actividades externas son las actividades que la iglesia realiza en cumplimiento de su función salvadora y el compromiso se puede medir en el grado de involucramiento que tenga la persona a estas actividades.

Otras investigaciones

Compromiso religioso y salud mental

Gartner, Larson y Allen (1991) realizaron un estudio que buscó determinar si existía relación entre el compromiso religioso y la salud mental, debido a que, de metaanálisis hechos anteriormente, el 23% de los estudios informó una relación negativa, el 47% informó una relación positiva y el 30% no informó ninguna relación entre religión y salud mental. Con base a esta revisión de más de 200 estudios, ellos descubrieron cuatro tendencias adicionales: (a) la mayoría de los estudios que vinculan el compromiso religioso con la psicopatología han empleado medidas de salud mental que han denominado "variables blandas", es decir, personalidad de papel y lápiz (pruebas que intentan medir construcciones teóricas). En contraste, la mayor parte de la

investigación que vincula la religión con la salud mental positiva se basa en “variables difíciles”, es decir, eventos de comportamiento de la “vida real” que pueden observarse y medirse de manera confiable y que son inequívocos en su significado; (b) los niveles bajos de religiosidad se asocian con mayor frecuencia con trastornos relacionados con el subcontrol de los impulsos, mientras que los altos niveles de religiosidad se asocian con mayor frecuencia con trastornos del sobrecontrol; (c) las medidas conductuales de participación religiosa están más poderosamente asociadas con la salud mental que las medidas de actitud; (d) distinciones como la que existe entre religiosidad intrínseca y extrínseca explican algunos hallazgos inconsistentes; (e) las medidas conductuales de participación religiosa están más poderosamente asociadas con la salud mental que las medidas de actitud y (f) distinciones como la que existe entre religiosidad intrínseca y extrínseca explican algunos hallazgos inconsistentes.

Matthews, et al. (1998), en su estudio, tuvieron por objetivo determinar la relación existente entre el compromiso religioso y el estado de la salud, partiendo de la concepción de que la literatura empírica de estudios epidemiológicos y clínicos sobre la relación entre factores religiosos (por ejemplo, frecuencia de asistencia religiosa, participación religiosa privada y confianza en las creencias religiosas de uno como fuente de fortaleza y afrontamiento) y el estado de salud física y mental en las áreas de servicio, prevención, afrontamiento y recuperación tienen en la literatura correlación importante. Se utilizaron estudios empíricos de la literatura publicada que contenían al menos una medida del compromiso religioso de los sujetos y al menos una medida de su estado de salud física o mental. En particular, se destacaron los estudios que examinaron el papel del compromiso religioso o la participación religiosa en la prevención de enfermedades, el manejo

de enfermedades que ya han surgido y la recuperación de enfermedades. Una gran proporción de los datos empíricos publicados sugieren que el compromiso religioso puede desempeñar un papel beneficioso en la prevención de enfermedades mentales y físicas, mejorar la forma en que las personas enfrentan las enfermedades mentales y físicas y facilitar la recuperación de la enfermedad. Empero, aún queda mucho por investigar con estudios mejorados que estén especialmente diseñados para investigar la conexión entre la participación religiosa y el estado de salud. Sin embargo, los datos disponibles sugieren que los profesionales que realizan varios pequeños cambios en cómo se abordan los compromisos religiosos de los pacientes en la práctica clínica pueden mejorar los resultados de la atención médica.

Trabajo voluntario, compromiso misionero y pulso en reposo

Krause, Ironson y Hill (2017) trataron de determinar cómo se relaciona el trabajo voluntario, el compromiso religioso y el pulso en reposo. La investigación indica que una mayor participación en actividades de voluntariado se asocia con una mejor salud. Los autores, además, determinaron la relación y buscaron contribuir a la construcción de la literatura de dos maneras. Primero, en lugar de depender de autoinformes de salud, las frecuencias de pulso en reposo medidas sirven como la variable dependiente. En segundo lugar, se hizo un esfuerzo para ver si el compromiso religioso modera la relación entre el voluntariado y el pulso en reposo. Los datos que provienen de una encuesta nacional reciente ($N = 2,265$) sugieren que el trabajo voluntario se asocia con frecuencias de pulso en reposo más bajas. Los resultados también revelan que la relación entre la participación en el trabajo voluntario y el pulso en reposo mejora entre los

participantes del estudio que están más profundamente comprometidos con la religión.

Liderazgo pastoral

Concepto

Por liderazgo, se entiende que es un acto de servicio y, además, un acto de inspirar y motivar a otros al trabajo y al logro de una meta (Bullón Paucar, 2015). El liderazgo afecta todas las áreas de la vida, en forma interna o externa, por lo que su definición puede relacionarse a muchos factores del ser humano, por lo que también el liderazgo secular puede estar íntimamente unido a las metas y fundamentos del liderazgo cristiano (o pastoral, en este caso) (Choi, 2016).

En alguna forma, puede pensarse que liderazgo es dirigir o mandar a las personas. Según Kotter (1999), el liderazgo y la dirección de otros puede parecer lo mismo, pero ambos son distintos y cumplen una función distinta. Lo que buscan ahora las empresas es gente con capacidad y potencial de liderazgo (según se entienda que liderazgo es influencia y el arte de ganar a la gente para una causa o meta común).

Al rastrear el desarrollo y la práctica del liderazgo, está claro que el liderazgo implica una influencia extraordinaria. Según Maxwell (2007, p. 68), “la verdadera medida del liderazgo es la influencia; nada más, nada menos.” Sin embargo, esta influencia puede ser ejercida de muchas maneras diferentes. En los años sesenta White y Lippitt (1960) desarrollaron tres estilos clásicos de liderazgo: autocrático, demócrata y *laissez-faire*. El estilo de liderazgo autocrático se refiere al liderazgo que exhibe un control estricto y usualmente influenciado por coerción o compensación. En este estilo de liderazgo, la influencia pesa mucho sobre la posición en lugar de la relación recíproca. Si bien esto aumenta la producción en el corto plazo, a largo plazo genera agresión y

experimenta una alta rotación de personal (Blanchard, 2008).

El estilo democrático de liderazgo se refiere al liderazgo que influye al capacitar a los miembros y facilitar el debate abierto y la toma de decisiones (Burns, 1984). En este estilo de liderazgo, los roles se intercambian regularmente entre los miembros. En el estilo de liderazgo de *laissez-faire*, la influencia se manifiesta mediante un enfoque de no intervención. Según Lumsden y Lumsden (2000), este estilo de liderazgo funciona bien con equipos que son profesionales y expertos en su tarea. Sin embargo, no es efectivo con otros equipos. En esencia, la influencia en estos enfoques reside en dos extremos, comando y control (el estilo autocrático) y la indulgencia total (el enfoque de *laissez-faire*) con el estilo demócrata en algún lugar en el medio (Brown, 2017).

A medida que se desarrollan las teorías sobre el liderazgo, surgen otros conceptos de liderazgo. Por ejemplo, en los 90's, Bass y Bass (1990) hicieron una distinción entre liderazgo transaccional y liderazgo transformacional. Según los autores, el liderazgo transaccional influye al intercambiar la recompensa por el desempeño, mientras que el liderazgo transformacional motiva e inspira a los equipos a desempeñarse de manera extraordinaria. El enfoque de liderazgo de equipo propuesto para este proyecto encuentra apoyo en el modelo del estilo de liderazgo transformacional.

Estos estilos de liderazgo tienen una cosa en común: el poder de influir, ya sea por coerción, recompensa o motivación. Willingham (1999) refiere que Overstreet menciona que “la esencia misma de todo poder para influir radica en lograr que la otra persona participe. La mente que puede hacer eso tiene una poderosa influencia en su mundo humano” (p. 219). Así pues, el liderazgo pastoral es aquella influencia que

ejerce el pastor de iglesia sobre los feligreses en todos los aspectos eclesiásticos y buscaría el desarrollo espiritual de los feligreses (Thomson, 1985).

Importancia

La importancia del liderazgo pastoral se debe a diferentes aspectos como el aspecto social, y el práctico. Es de considerar que el liderazgo es una función importante de la administración que ayuda a maximizar la eficiencia y alcanzar los objetivos de la organización (Gil Messano, 2018). Sin el liderazgo no se podría cumplir la misión y visión que se tienen en la organización. Dentro de la iglesia, el liderazgo pastoral también es importante porque gracias a este la iglesia puede madurar para estar preparada para la segunda venida, así también gracias al liderazgo del pastor se pueden alcanzar metas que beneficien a las próximas generaciones (Jaimes Zubieta, 2016).

En las perspectivas de Bass y Bass (1990), el liderazgo es importante por siete razones: (a) inicia acción. Al ser el líder una persona que comienza el trabajo comunicando las metas, políticas y planes al equipo, el liderazgo es un impulso de acción dentro de la empresa; (b) motiva. Aquel que ejerce el liderazgo demuestra estar desempeñando un papel de incentivo en el trabajo de la empresa. Motiva al equipo con recompensas económicas y no económicas y, en consecuencia, obtiene el trabajo y compromiso de los demás para que se logren los objetivos; (c) proporcionar orientación. Debido a que el líder no sólo supervisa, sino que también cumple un papel de motivador para los que lo siguen, orientando respecto a las diferentes maneras en que deben realizar el trabajo; (d) crea confianza. La confianza es un factor importante que se puede lograr expresando los esfuerzos de trabajo del equipo, explicándoles claramente su papel y dándoles pautas para lograr los objetivos de manera efectiva.

También es importante escuchar a los que siguen al líder con respecto a sus quejas y problemas; (f) Fomenta la moral. El liderazgo fomenta la moral, la misma que denota la cooperación voluntaria de los liderados hacia su trabajo, dándoles la confianza necesaria para enfrentarse a situaciones difíciles. Un líder puede ser un impulsor de la moral al lograr la plena cooperación de los liderados para que se desempeñen con lo mejor de sus habilidades mientras trabajan para lograr sus objetivos; (g) crea un ambiente de trabajo. La administración hace que las personas hagan las cosas. Un ambiente de trabajo eficiente ayuda a un crecimiento sólido y estable. Este aspecto parte obviamente de las relaciones humanas y los vínculos que existen entre el líder y los liderados y (h) coordinación. El liderazgo promueve la coordinación la misma que se puede lograr mediante la conciliación de los intereses personales con los objetivos de la organización. Esta sincronización se puede lograr a través de una coordinación adecuada y efectiva que debe ser el motivo principal de un líder.

Teorías

Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes o tienen una mayor influencia sobre éstas. Tales teorías, a menudo, se centran en las características de los líderes, pero algunos intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones (Schurr, 1977).

Los primeros debates sobre la psicología del liderazgo, a menudo, sugerían que tales habilidades eran simplemente habilidades con las que las personas nacían. En otras palabras, estas teorías propusieron que ciertas personas eran simplemente "líderes nacidos". Algunas teorías más recientes proponen que poseer ciertos rasgos

puede ayudar a que las personas sean líderes por naturaleza, pero que la experiencia y las variables situacionales también desempeñan un papel fundamental (Rath y Conchie, 2008).

Teorías de contingencia

Las teorías de contingencia del liderazgo se centran en variables particulares relacionadas con el entorno que podrían determinar qué estilo particular de liderazgo es el más adecuado para la situación. Según esta teoría, ningún estilo de liderazgo es el mejor en todas las situaciones (Northouse, 2018).

La investigadora de liderazgo Hodgson (2004) sugiere que el liderazgo verdaderamente eficaz no se trata solo de las cualidades del líder, sino que se trata de lograr el equilibrio correcto entre comportamientos, necesidades y contexto. Los buenos líderes pueden evaluar las necesidades de sus seguidores, hacer un balance de la situación y luego ajustar sus comportamientos en consecuencia. El éxito depende de una serie de variables que incluyen el estilo de liderazgo, las cualidades de los seguidores y los aspectos de la situación (Nouwen, 1992).

Teorías situacionales

La teoría situacional del liderazgo sugiere que ningún estilo de liderazgo único es el mejor. En cambio, todo depende de la situación en cuestión y del tipo de liderazgo y estrategias que mejor se adapten a la tarea. De acuerdo con esta teoría, los líderes más efectivos son aquellos que pueden adaptar su estilo a la situación y observar claves tales como el tipo de tarea, la naturaleza del grupo y otros factores que podrían contribuir a realizar el trabajo (Hersey, 1985).

La teoría del liderazgo situacional, a menudo, se conoce como la teoría del liderazgo situacional de Hersey-Blanchard después de que sus desarrolladores, el doctor Paul Hersey, autor de *The situational leader*, y Kenneth Blanchard, autor de *One-minute manager* (Blanchard, 2013).

El enfoque situacional del liderazgo también evita los escollos del enfoque de estilo único al reconocer que existen muchas formas diferentes de abordar un problema y que los líderes deben evaluar una situación y los niveles de madurez de los subordinados para determinar qué enfoque será el más efectivo. Las teorías situacionales, por lo tanto, prestan mayor atención a la complejidad de las situaciones sociales dinámicas y a los muchos individuos que actúan en diferentes roles y que, en última instancia, contribuirán al resultado (Hersey, 1985).

Teorías del comportamiento

Las teorías conductuales del liderazgo se basan en la creencia de que los grandes líderes se hacen, no nacen. También se le conoce como la otra cara de “las teorías del Gran Hombre” (Northouse, 2018). Arraigada en el conductismo, esta teoría del liderazgo se centra en las acciones de los líderes, no en las cualidades mentales o los estados internos. Según esta teoría, las personas pueden aprender a convertirse en líderes a través de la enseñanza y la observación (Tracy, 2015).

Teoría del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que puede inspirar cambios positivos en aquellos que lo siguen. Los líderes transformacionales son generalmente enérgicos, entusiastas y apasionados. No solo estos líderes están involucrados

en el proceso, también están enfocados en ayudar a que todos los miembros del grupo tengan éxito (Northouse, 2018).

El concepto de liderazgo transformacional fue presentado inicialmente por el experto en liderazgo y biógrafo presidencial James MacGregor Burns. Según Burns (1984), el liderazgo transformacional se puede ver cuando “los líderes y los seguidores se hacen mutuamente para avanzar a un nivel más alto de moral y motivación” (p. 23). A través de la fuerza de su visión y personalidad, los líderes transformadores pueden inspirar a los seguidores a cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones para trabajar hacia objetivos comunes (Rost, 1993, Sakenfeld, 2009).

Dimensiones

Las dimensiones del liderazgo pueden tener diferentes tipos de origen y muchas veces va a depender del tipo de liderazgo que se esté evaluando. Es por ello que en esta sección se hace una revisión general de todos los tipos de dimensiones que se extraen del liderazgo en general.

Para Calapuja Quispe (2018), existen por lo menos cuatro dimensiones que miden el liderazgo: el carisma, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, las mismas que se explicarán a detalle a continuación.

1. Carisma. Se entiende como la capacidad que tiene el líder de poder tomar en consideración las consecuencias de sus decisiones, actuando de manera responsable. También involucra el deseo de contagiar a otras personas a pertenecer a la empresa por una motivación personal, haciendo que se tenga confianza en relación a los juicios y las decisiones.

2. Inspiración. Es el deseo de los liderados a comprometerse con la visión a futuro de la organización, siempre y cuando se perciba esta de manera optimista. También se relaciona con la capacidad del líder de hablar con entusiasmo sobre las metas que se tienen que alcanzar en la empresa, y cómo es que los liderados miran una oportunidad al alcanzar ese objetivo.

3. Estimulación intelectual. Aquí toman espacio las maneras en cómo el líder motiva a los liderados a hacer su trabajo sugiriéndoles formas más eficientes, así como abrir sus perspectivas a nuevas visiones de las diferentes situaciones en las que el liderado se puede encontrar y cómo es que reaccionaría.

4. Consideración individualizada. Es la capacitación personal que recibe el liderado del líder, tomando en cuenta sus necesidades personales, y la propia intención que debe tener el líder en relación al liderado de aportar a la empresa de una manera que incremente su desarrollo personal.

Por su parte Terán Suárez (2018), sugiere que existen otras dimensiones que hacen posible la medición del liderazgo que son:

1. Experiencia y sabiduría. Incluye educación, experiencia en la labor que realiza, y un historial de organizaciones líderes con diferentes números de empleados y niveles gerenciales. Con el tiempo, la sabiduría gerencial surge como un discernimiento sobre cómo funcionan las organizaciones.

2. Habilidad para resolver problemas. Se trata de tener el nivel apropiado de “potencia intelectual” para realizar de manera efectiva el nivel de trabajo y la complejidad de la tarea a la que se asigna una persona. Como señala Terán Suárez (2018), la complejidad del trabajo y la tarea se define como: (a) el número de variables que

operan en una situación, (b) la ambigüedad de estas variables, (c) la tasa de cambio en el tiempo, (d) la medida en que están entrelazadas para que tengan que ser descifrados para ser vistos, e) la capacidad de la persona para identificar y controlar las variables más destacadas una vez conocidas y (f) el horizonte temporal del trabajo en términos de días, meses y años.

3. Personalidad, creencias fundamentales y valores. Se manifiestan como patrones de comportamiento e interacción, suposiciones tácitas, motivadores intrínsecos y patrones subyacentes de cómo los líderes se ven a sí mismos, a otras personas y al mundo que los rodea. No existe una personalidad “correcta” o un conjunto de creencias y valores centrales para un puesto de liderazgo dado, sino que las preguntas son: ¿en qué medida ayudan a una persona a trabajar de manera efectiva? y ¿revelan sesgos en la toma de decisiones, predecibles errores de juicio o patrones de comportamientos inapropiados? Un indicador clave de que una persona posee una comprensión madura de esta dimensión de liderazgo es el grado en que evitan usar un determinado criterio y se valen del criterio de todos para tomar decisiones.

4. Conciencia de uno mismo y de los demás. Esta dimensión hace que el líder deje de centrarse en sí mismo y busque establecer una organización sostenible, llevando a otras personas a tener éxito, impulsando el progreso individual y empresarial de manera constante.

Otras investigaciones

Liderazgo pastoral y participación en el cumplimiento de la misión

Gil Messano (2018) en su estudio *Relación entre el liderazgo pastoral y la*

participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca tuvo por objetivo determinar si existe relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

El estudio obedece al enfoque cuantitativo, descriptivo, correlación y transversal. La población se conformó por los jóvenes de las iglesias de la Asociación Olmeca de los municipios de Cárdenas, Huimanguillo, Cunduacán y Comalcalco del estado de Tabasco.

La muestra se conformó por 277 jóvenes seleccionados por conveniencia. Los resultados indican que existe correlación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión con un valor de r de .249, que se puede interpretar como grado mediano a un nivel de significación p de .000.

Liderazgo pastoral y crecimiento de iglesia

Vizcaíno López (2012) en su estudio tuvo por objetivo determinar cuáles son los estilos de liderazgo que practican los pastores y si es que existe relación con el crecimiento de iglesia. El estudio obedece al enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo, correlacional y transversal. La muestra se conformó por 23 pastores de distritos de los distritos de la Asociación Central y la Misión del Sur de la República Dominicana. Los resultados indican que el liderazgo pastoral influye significativamente en el crecimiento de la iglesia, especialmente en el aumento de los diezmos y las ofrendas, pero no tiene una correlación positiva con los objetivos bautismales y el establecimiento de nuevas congregaciones.

Gestión estratégica

Concepto

Hablar de gestión estratégica es profundizar en el campo de la administración de empresas y el marketing. Por ello, se presenta la teoría de la gestión, para luego pasar a su marco o contexto estratégico y su relación con la administración estratégica y su posible función en la iglesia.

Gestión es, en su concepto básico, la tarea de asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso, es decir, sobre un conjunto de actividades lo que puede incluir la administración y la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar.

Asimismo, también la gestión tiene que ver con la coordinación de las actividades de una empresa y sus correspondientes interacciones con sus semejantes. Por otro lado, también se utiliza para referirse al conjunto de acciones o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo. Dicho de otra manera, una gestión se refiere a los trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto. En el entorno empresarial o comercial, la gestión está asociada con la administración de un negocio.

Importancia

Con el transcurrir del tiempo y de la historia, la gran parte de los sistemas de gestión se han ido modificando y evolucionando a fin de facilitar el desarrollo de los sistemas organizativos que cada vez son más complejos y que a su vez son adoptados cada vez con mucha más frecuencia. La gestión estratégica es muy importante debido a que permite que los sistemas de una empresa sean llevados a cabo con total

eficiencia (Malphvis, 2013), siendo esta dependiente de la precisión con que los factores claves del éxito de la empresa sean identificados y, además, en la actualidad no existe empresa alguna que carezca de algún tipo de gestión aunque fuera básica (Lategan y Oosthuizen, 2016).

Pérez-Carballo (2013) comenta que la gestión estratégica aplicada a las empresas es la encargada de conducir a la empresa a un futuro deseado, lo que implica que la misma debe influir directamente en el cumplimiento de los objetivos establecidos y esta dirección que tomará la gestión estratégica debe contar con la información necesaria para que las decisiones correspondientes puedan ser tomadas precisamente con respecto a la actitud y postura que la gestión estratégica asumirá ante cualquier situación.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la expresión gestión implica intrínsecamente una inducción continua de los resultados que se basan en las relaciones de dependencia que suelen haber entre los diferentes factores de éxito de la organización. Cuando una empresa u organización no especifica su objetivo o no tiene en claro hacia donde se dirige su futuro, debe contar con un plan “colchón” que se encuentre muy bien concebido, lo que implica que se debe realizar un análisis previo de todas las situaciones en las que la empresa se pueda llegar a encontrar y es fundamental que toda empresa cuente con todas las herramientas necesarias para poder traducir su estrategia con hechos concretos (David, 2003).

Es por ello que, en muchas ocasiones, las empresas sostienen que los cuadros de mando integral representan todo un sistema de gestión estratégica en una empresa, y no solo se limita a ser un instrumento de control, por lo que la gestión estratégica se especializa en impulsar el desarrollo de los elementos de causa y efecto de la empresa.

Debido a que una determinada estrategia planteada se encarga de que todos los factores se encuentren relacionados entre sí, sean capaces de coordinarse en función de todos los movimientos que se produzcan en el entorno de la empresa para de esta manera ser capaces de obtener y mantener resultados favorables es importante recalcar que estas relaciones que se producen entre los factores de éxito que se manifiestan dentro de las perspectivas que comprende la gestión estratégica; esto representa aquellas situaciones, positivas y negativas, por las que suele atravesar toda empresa en algún momento de su camino.

Por otro lado, es importante que se tenga en consideración que la gestión estratégica en una empresa es la clave para que la misma pueda lograr un nivel de éxito en su entorno competitivo. Esto lo afirman importantes teóricos de la administración como Torres Arjona (1999) y Betancourt Tang (2002). Esto lleva a deducir que la misma es una herramienta fundamental en la gestión y administración de empresas. Cada estrategia que se presente deberá ser aprobada por los ejecutivos correspondientes y una vez que se ponga en marcha es importante que se alcancen los objetivos que la misma plantea. Hay que remarcar también que la gestión estratégica no se limite al alcance de los objetivos de la empresa, ya que una vez que estas metas se hayan alcanzado la gestión estratégica pasará a tener la responsabilidad de mantener el éxito alcanzado.

Teoría

La teoría de la expectativa

Esta es la teoría que más impacto ha logrado en relación a la gestión estratégica y fue propuesta por Vroom (1995) desarrollada en 1964 (cf. Villafañe Gallego, 2016) la

misma que sugiere el “hábitat de expectativa”. Lo que hizo Vroom es desarrollar la teoría de la expectativa a través de un estudio de las motivaciones detrás de la toma de decisiones. Esta se basa en la psicología cognitiva y explica por qué los individuos eligen una opción de comportamiento sobre otra. Además, propone diferentes opciones para motivar a las personas para obtener mejores resultados (Oosthuizen, 2016).

Algunas de las directrices propuestas para mejorar la motivación de los empleados incluyen alterar la expectativa de esfuerzo a rendimiento del individuo, donde se espera un mejor rendimiento de la fuerza laboral. También el rendimiento expresa la expectativa, donde la creencia de que un buen desempeño resultará en que las recompensas ansiadas deberían incrementarse, a su vez los valores de las recompensas se incrementan en los diferentes valores vinculados al rendimiento alcanzado. El principio subyacente a la teoría de la expectativa es motivar a los empleados individuales a aumentar el rendimiento en el trabajo mediante la vinculación del rendimiento a la recompensa (Lunenburg, 2011). En resumen, la esencia de la teoría de la expectativa es que las expectativas se pueden manejar a fin de lograr un mayor rendimiento del trabajador en la empresa. En otras palabras, un líder estratégico puede influir en las personas y, por lo tanto, permite un proceso de gestión estratégica con una filosofía de expectativa con el fin de conseguir los resultados deseados (Lategan y Oosthuizen, 2016).

La influencia del liderazgo estratégico para establecer una cultura y contexto de la expectativa dentro de una organización es necesaria dentro de la iglesia para gestionar con eficacia y eficiencia la realización de su intención estratégica. Ninguna expectativa significa que no hay necesidad de estrategias, lo necesario e imprescindible es la administración.

Sobre la base de los datos empíricos, un ejemplo es el hábitat percibido de los reformados holandeses donde la iglesia está lejos de ser una de las expectativas. Por el contrario, muchas iglesias se centralizan en la supervivencia y las agendas se establecen en el mantenimiento. Los líderes, a menudo, están abatidos, sin dilación y sin una visión clara de la futuro o comprensión de su propio rol dentro de la organización (Hoopes, Madsen y Walker, 2003).

Dimensiones

En la literatura es común encontrar que son diferentes los puntos de vista en relación a cómo se puede medir la gestión estratégica debido a que algunos suponen que esta es una parte de la administración y, por lo tanto, no debería tener un modelo diferente para medirse (Chiavenato, 2009). Otros asumen que la gestión estratégica es un modelo en sí mismo que parte de la administración, pero que ha desarrollado sus propios criterios que algunas veces difieren de la administración en general. En esta sección, se explicarán los diferentes enfoques y las dimensiones que propone para cada una de ellas.

Aponte (2015) explica cuáles son los tres niveles en la gestión estratégica empresarial tanto a nivel corporativo (general), de negocio (de sector) o de área (de división), los mismos que determinan el constructo y que a continuación se detallan:

1. Estrategia corporativa. Es la que determina las áreas de negocio en las que la empresa quiere dedicar sus recursos. Esta estrategia es la que impulsa los cambios de fondo de una compañía hacia un negocio u otro. Se trata de que la dirección tenga un portafolio de negocios adecuado.

2. Estrategia competitiva. En este punto se trata de determinar cómo compete

una organización dentro de un sector económico determinado. Son los movimientos en las diferentes áreas que debe llevar a cabo una organización para posicionarse adecuadamente dentro del mercado en que quiere competir.

3. Estrategia funcional. Fundamentalmente es la traslación a la realidad más concreta de las divisiones de las estrategias corporativas y competitivas. Marketing, finanzas, recursos humanos o sistemas de información se ponen en funcionamiento para alcanzar los objetivos según la estructura organizativa que tenga la empresa.

En otra área, como en el caso de los negocios y el *Business Management*, la gestión estratégica sirve de mucho para la mejor organización y desempeño del sistema que alguna empresa adopte. Como afirma Coronado (2003), el proceso de gestión estratégica es más que un conjunto de reglas a seguir, pues es un enfoque filosófico para los negocios. Por ello, se preasume que la alta gerencia debe pensar primero estratégicamente, luego aplicar ese pensamiento a un proceso, dado que el proceso se implementa mejor cuando todos dentro del negocio entienden la estrategia. Este proceso puede comprender cinco etapas, las mismas que no se deben confundir con los niveles de la gestión estratégica que se ha visto líneas anteriores. Las cinco etapas del proceso son: la fijación de metas u objetivos, el análisis, la formación de estrategias, la implementación de estrategias y el monitoreo de estrategias.

1. Establecimiento de metas. Esta etapa implica el área de cómo establecer objetivos y estrategias de negocio. El propósito de establecer metas es aclarar la visión del negocio. Esta etapa consiste en identificar tres facetas: En primer lugar, definir los objetivos a corto y largo plazo. En segundo lugar, identificar el proceso de cómo lograr los objetivos. Por último, personalizar el proceso de acuerdo a nuestro personal, dar a

cada integrante una tarea con la que pueda tener éxito. Revisar durante este proceso que los objetivos sean detallados, realistas y coincidan con los valores de tu visión de negocio. Típicamente, el paso final en esta etapa es dar a conocer estas metas y objetivos a todo el personal.

2. Análisis. En este apartado puede considerarse que el análisis es una etapa clave porque la información obtenida en esta etapa configurará las dos etapas siguientes. En esta etapa, recopila información y datos relevantes para lograr tu visión. El enfoque del análisis estratégico debe ser entender las necesidades del negocio como una entidad sostenible, con estrategia e identificar iniciativas que ayudarán al negocio a crecer. Examina cualquier problema externo o interno que pueda afectar tus metas y objetivos. Asegúrate de identificar las fortalezas y debilidades de tu organización, así como las amenazas y oportunidades que puedan surgir a lo largo del camino.

3. Formulación de la estrategia. Debe enfatizarse aquí que el primer paso para formar una estrategia es revisar la información obtenida del análisis. Determinar qué recursos tiene el negocio actualmente que puedan ayudar a alcanzar las metas y objetivos definidos. Identificar cualquier área de la que se deban buscar recursos externos. Los problemas que enfrenta la empresa deben ser priorizados por su importancia para tener éxito. Una vez priorizado, comienza a formular la estrategia. Debido a que las situaciones empresariales y económicas son fluidas, es crítico en esta etapa desarrollar enfoques alternativos que apunten a cada paso del plan.

4. Implementación de la estrategia. Esta etapa es fundamental para el éxito de la empresa. Aquí se consolida la acción del proceso de gestión estratégica. Si la estrategia general no funciona con la estructura actual del negocio, se debe instalar una

nueva estructura al comienzo de esta etapa. Todos dentro de la organización deben estar claros de sus responsabilidades y deberes, y cómo esto encaja con la meta general. Además, todos los recursos o fondos para la empresa deben estar garantizados en este momento. Una vez que el financiamiento está en su lugar y los empleados están listos, ejecuta el plan.

5. Evaluación y control. Las acciones de evaluación y control de estrategias incluyen mediciones del desempeño, revisión consistente de asuntos internos y externos y acciones correctivas cuando sea necesario. Cualquier evaluación exitosa de la estrategia comienza con la definición de los parámetros a medir. Estos parámetros deben reflejar las metas establecidas en la Etapa 1 y determina su progreso midiendo los resultados reales versus el plan.

El monitoreo de problemas internos y externos también permitirán reaccionar ante cualquier cambio sustancial en el entorno empresarial. Si se determina que la estrategia no está moviendo a la compañía hacia su meta, se toman acciones correctivas. Si esas acciones no tienen éxito, se repite el proceso de gestión estratégica. Debido a que las cuestiones internas y externas están en constante evolución, todos los datos obtenidos en esta etapa deben mantenerse para ayudar con cualquier estrategia futura (Rothaermel, 2017).

En el lado humano de la gestión de proyectos, como afirma Torres Arjona (1999), es necesario recalcar que una buena dirección de gestión, además de tener habilidades y conocimientos de gestión de proyectos, técnicos y del negocio adecuados, debe poseer excelentes habilidades de comunicación, conocer los procesos de organización del trabajo en equipo y gestión de expectativas, pues un proyecto es un

esfuerzo de personas y es el manejo de las personas el que conducirá finalmente al fracaso o éxito (Schmitt y Simonson, 2014).

De igual manera, Martínez Fajardo (2005) asegura que algunas de estas habilidades mencionadas están perfectamente definidas en manuales o marcos de referencias como el diseño de la organización del proyecto, la gestión de los interesados, los procesos de comunicación o la gestión del cambio (David, 2003). Es algo un poco complejo, pero como dice Pinto y Millet (1999) en la gestión estratégica con personas, la clave está en las habilidades interpersonales que deben desarrollar los miembros del equipo y, sobre todo, los líderes del proyecto, en particular las de comunicación personal, toma de decisiones, liderazgo, motivación, trabajo en equipo, negociación y resolución de conflicto (Mendoza y Tranquilino García, 2013)

Otras investigaciones

Planeación estratégica y la organización financiera

Cahuich López (2016) en su estudio *La planeación estratégica en el nivel de la gestión financiera de las organizaciones sin fines de lucro del corporativo adventista en México*, tuvo por objetivo determinar si existe correlación entre la planeación estratégica y la gestión financiera. El estudio obedece al enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo, de campo, transversal y explicativo. La población está conformada por personas del área contable de diferentes organizaciones sin fines de lucro del corporativo adventista de México. La muestra se conformó por 116 empleados seleccionados por muestreo no probabilístico. Los resultados indican que existe relación entre la planeación estratégica y la gestión financiera en las organizaciones sin fines de lucro

del corporativo adventista en México. En conclusión, la planeación estratégica resultó ser una variable predictora y fuerte de la gestión financiera ($B = .680$; $p = .000$).

Zapata Ospina (2019) en su estudio *La planeación estratégica como factor predictor de la dirección financiera de los colegios Adventistas del Séptimo Día de Colombia* tuvo por objetivo determinar si el grado de implementación de la planeación estratégica influye en la calidad de la dirección financiera de los colegios adventistas del séptimo día de Colombia. El estudio obedece al enfoque cuantitativo, es de diseño no experimental, descriptivo, transversal y explicativo. La población se conforma por 110 participantes entre rectores, tesoreros y coordinadores académicos de diferentes colegios Adventistas del Séptimo Día de Colombia. Los resultados indican que la variable influyente que vendría a ser el grado de implementación de planeación estratégica tiene influencia positiva y significativa con un nivel de R^2 de .675 a un nivel de significancia de .000.

Gestión organizacional y calidad educativa

Echeverría Miranda (2017), tuvo por objetivo en su investigación, determinar el nivel de relación que existe entre la gestión organizacional y la calidad educativa en las Instituciones Educativas Adventistas en la Unión Peruana del Sur. El estudio obedece al enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. La población de estudio fue de 58 directores y 881 profesores de instituciones educativas de la Unión Peruana del Sur. La determinación del tamaño muestral fue de 39 directores y 709 profesores. Los resultados indican que existe correlación de 0.32, la que se determina como una relación positiva, directa y significativa entre dichas variables, p valor es igual a 0.049 ($p < 0.05$). Es decir, que si la gestión organizacional se desarrolla positivamente, la calidad educativa

mejora. Las relaciones estadísticas entre los indicadores de la calidad educativa y la gestión organizacional señalan una relación significativa e inversa entre gestión organizacional y los repitentes, así como con los retirados, resaltando que a mayor gestión organizacional menos estudiantes retirados se tendrán. Sin embargo, existe una relación significativa y directa entre gestión organizacional y tiempo de aprendizaje, lo que significa que a mayor gestión organizacional mayor será el tiempo de aprendizaje. La gestión administrativa en términos de optimización de recursos, control escolar, infraestructura y la calidad educativa. En términos de eficacia, tuvo una relación negativa, inversa y significativa con el índice de desaprobados, de similar manera es con el indicador repitentes donde el número mayor de repitentes será por el bajo control escolar y la infraestructura, esto lleva a pensar y comprobar que los retirados se relación con la infraestructura. Por otro lado, la cantidad de graduados se relaciona con la optimización de los recursos, el tiempo de aprendizaje como indicador se relaciona también con la optimización de recursos, la inversión por alumno, también se relaciona con la optimización de recursos, la cobertura se relaciona con la optimización de recursos y el nivel de aprendizaje se relaciona con el control escolar. Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión organizacional y la calidad educativa en las Instituciones Educativas Adventistas en la Unión Peruana del Sur ($r = 0.32$, $p < 0.05$). Es decir, a mayor gestión organizacional, mayor calidad educativa.

Grupos pequeños

Concepto

Los grupos pequeños (GP) son grupos de cantidad reducida de miembros de iglesia que se reúnen con alguna afinidad: espiritual, cercanía domiciliaria, laboral, etc.,

los mismos que se reúnen una vez a la semana con el objetivo de socializar, así como desarrollar hábitos espirituales (Egli y Marable, 2011). Estos grupos tienen como objetivos: a) incentivar a las personas a experimentar el sentido de comunidad creado por Dios, b) vivir la experiencia de evangelizar, c) descubrir y desarrollar los dones espirituales de cada miembro del GP, d) fortalecer a cada miembro de iglesia para disminuir el abandono de la fe o apostasía, y e) promover la multiplicación del grupo con nuevos amigos y futuros miembros de la iglesia (Chaves y Timm, 2011).

Usualmente, los GP están dirigidos por un líder, que se puede considerar el guardián del GP (cumpliendo casi la misma función del pastor), que tiene como misión cuidar de sus miembros como si fueran su iglesia (Walton, 2017). Así también, a través de los GP se busca hacer obra social en la comunidad, asumiendo que también tienen un alcance más allá de su propio grupo (Polich, 2013). Dentro de la IASD, los GP también tienen una reunión en el día sábado con el objetivo de compartir sus experiencias y reflexiones sobre el estudio de la Biblia y de esa manera puedan revitalizarse para cumplir con la misión (Burrill, 2005). En conclusión, los GP son una familia de integrantes de la iglesia con afinidades en común que tienen por objetivo nutrirse de la palabra de Dios, madurar en el crecimiento cristiano y reproducirse, es decir, invitar a más personas a abrazar la fe de Jesús.

Importancia

En la perspectiva de Crabb (1999), los GP son importantes porque promueven la comunidad entre sus miembros, ya que permiten un lugar para desarrollarla de manera directa con Dios y el uno con el otro, la que a su vez genera autenticidad, apertura y relaciones positivas. Esto es importante porque todas las personas buscan

identificarse con una comunidad en donde encajen, la misma que es propia de la experiencia humana (Bird, 2013). Así pues, los grupos pequeños llenan esta necesidad primaria.

Para Kuhn (1996), los GP son importantes porque facilitan la sinergia dentro de la iglesia, es decir, la suma total de las partes que es mayor que una parte en sí misma. El GP provee un vínculo en unidad que logra que todos los que la conforman puedan fácilmente ser parte de las actividades de la iglesia en favor de otras personas y hace que todo esfuerzo pueda aunarse, lográndose en menor tiempo de lo esperado. Así, los miembros del GP no sólo son participantes individuales en grupo sino llegan a ser un equipo (Stimpson y Smith, 2015). En este entorno de sinergia, los equipos desarrollan habilidades complementarias necesarias para lograr los objetivos específicos de mejor calidad (Joyner y Shefchunas, 2018) con un propósito común (The Arbinger Institute, 2002).

Por último, para Belcher y Carson (2018) la importancia de los GP radica en que capacitan y facilitan el cumplimiento de la misión. Difícilmente una persona que no esté vinculada a un grupo pequeño podrá cumplir la misión a menos que tenga una voluntad fuerte y decisión por las personas necesitadas (Wright, 2006). Por otro lado, White (2009; White, 2012) refiere que los GP son la base para el cumplimiento de la misión en otros lugares y que, especialmente en la zona urbana, parecen ser la única manera de alcanzar a los desconocidos que desean saber más de la verdad del Evangelio (Gladen, 2011).

Teoría

Teoría biológica

Esta teoría asume que el GP actúa como una célula biológica cuyo objetivo es nutrirse, madurar y lograr la reproducción celular. En ese mismo sentido, los GP tendrían como objetivo final lograr la madurez espiritual de las personas que lo conforman, y después de un tiempo reproducirse en nuevos grupos que hagan crecer la iglesia de manera constante (Schwarz, 1999).

Así pues, la multiplicación vendría a ser un objetivo crítico del ministerio de la iglesia por grupos pequeños. Es una razón por la cual el grupo existe en el ministerio de la iglesia. La naturaleza enseña que el componente básico de todo organismo vivo es una célula. De todos modos, las células no crecen; se multiplican en más células. Así, el crecimiento se compone de pequeñas “mini-celulas”, “mini-iglesias” (Egli y Marable, 2011).

Como una célula biológica viviente, un grupo pequeño de iglesia continuamente extiende su tamaño y se divide en más células a medida que se multiplica. Los grupos pequeños suelen llegar a un momento en el que deben multiplicarse para seguir un proceso. Seis o siete personas pueden tener 14 ó 15 integrantes en poco tiempo. Cuando eso sucede, es obligatorio que el grupo se divida en dos grupos independientes.

En las culturas más resistentes, un ciclo de tiempo de multiplicación de un grupo pequeño podría ocurrir en menos de un año; a veces podría ser posible dentro de seis meses. Comiskey (2015) afirma:

“Mi investigación de los cinco países de América Latina muestra que una célula se multiplica en exactamente seis meses. Pero ese tiempo aumenta a un promedio de casi nueve meses cuando se incluyen las estadísticas de Singapur y Corea, porque esas iglesias multiplican las células más cerca de los 18 meses”. (p. 32)

Por su parte, Samaan (1999) presenta una historia de como una iglesia se multiplicó tres veces en tres años. En Nairobi, Kenia Matheny (Leech, 1989) aplicó la estrategia del grupo pequeño a su iglesia mostrando resultados bastante considerables; por ello, la estrategia de trabajo misionero por medio de células (grupos pequeños) ha probado ser un instrumento efectivo para la multiplicación del evangelismo.

Dimensiones

Ferrer (2017) explica que para medir los grupos pequeños se deben tener en cuenta por lo menos tres dimensiones, las que se explicarán a continuación:

1. Comunidad. La que se puede definir como la estrecha relación existente entre los miembros que conforman los GP, que se han unido por vínculos espirituales, laborales u otros, que facilitan el fortalecimiento social y espiritual en el seno de los GP.

2. Liderazgo espiritual. Es el liderazgo que busca cumplir con los planes y objetivos que se esperan dentro de la iglesia y que se lograrán a través de la intervención de los grupos pequeños en las diversas actividades que se orientan a su cumplimiento.

3. Evangelismo. Por último, los GP se pueden medir a través del cumplimiento del mandato divino de hacer discípulos a otros a través de la enseñanza de la Palabra de Dios y la ejemplificación de una vida cristiana conforme a lo que estipulan las Escrituras.

Tula Llanos (2015), en una línea parecida, también postula las siguientes dimensiones que miden el liderazgo pastoral.

4. Liderazgo sistemático. El enfoque sistémico del liderazgo considera a los líderes como parte de un sistema complejo que está en constante cambio. No considera el arte del liderazgo como alguien que administra estos sistemas por ellos mismos, sino más bien uno que administra las relaciones y redes dentro de estos sistemas. Al hacerlo, un líder no se enfoca en los síntomas superficiales del sistema, sino que observa lo que está sucediendo debajo de su superficie. Él o ella analiza los patrones y procesos fácticos, sociales y oportunos en los que consiste el sistema. Esto permite que un líder sistémico lidere a su personal de manera indirecta, en lugar de ser directivo y condescendiente.

5. Estructura eclesiástica. Es lo que se relaciona con el ambiente y la estructura física de la organización que ayuda a que se desarrollen de mejor manera los liderados. Aquí entran a tallar asuntos como el organigrama eclesiástico de los diferentes ministerios que tienen lugar dentro de la iglesia, así como el lugar donde esta se encuentra y la integración que existe entre sus miembros.

6. Relaciones interpersonales. Son las actividades de las relaciones que tienen lugar entre el líder y el liderado, donde se consideran asuntos como la unidad que existe entre el equipo de trabajo, la asistencia que es un indicador importante del liderazgo, también se incluye la participación de los miembros, la visitación y los retiros donde el líder se enfoca en una persona para orientarla de manera adecuada.

7. Programa creativo. Son los materiales, incentivos y temarios que usa el líder con creatividad y dinamismo para transmitir la información a sus liderados y que éstos sepan el camino que deben recorrer.

Otras investigaciones

Grupos pequeños y participación misionera

Gameros Ordoñez (2013), en su estudio *¿Cuáles son los elementos que motivan a la participación misionera de los miembros de la Iglesia de Buena Vista, en Allende, N. L.?* tuvo por objetivo determinar cuáles son los factores que contribuyen en la participación misionera de los miembros de la Iglesia de Buena Vista en Allende. El estudio obedece al enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo, transversal. La muestra se conformó por 49 miembros de la iglesia de Buena Vista en Allende. Los resultados indican que cinco elementos motivan la participación misionera, los mismos que son: el mandato divino, amor por las almas, recompensa eterna, devoción personal y plan de trabajo. Por otro lado, los grupos pequeños no tuvieron una injerencia respecto a la participación misionera.

Grupos pequeños y liderazgo espiritual

Montero Guerrero (2019) en su estudio *Grupos pequeños y liderazgo espiritual en la percepción de los alumnos que participaron en los grupos pequeños de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2014* tuvo por objetivo determinar el nivel de percepción que tienen los alumnos que participaron de los grupos pequeños en relación con el funcionamiento y el liderazgo espiritual de los grupos pequeños de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2014. El estudio obedece al enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo, correlacional y transversal. En este estudio realizado en la Universidad Peruana Unión, se involucró a estudiantes de cinco facultades y a miembros de la comunidad universitaria. La característica de los miembros es que participan de los

cultos y la escuela sabática de la iglesia de la Universidad Peruana Unión. Los resultados de la investigación indican que la percepción que tienen los alumnos sobre el funcionamiento y el liderazgo espiritual de los grupos pequeños de la Universidad Peruana Unión, 2014, es favorable. Por lo tanto, existe una relación favorable acerca de las variables funcionamiento de los grupos pequeños y liderazgo espiritual, pues cuando el funcionamiento de los grupos pequeños es excelente, la percepción del liderazgo es buena en un 68,4%.

Ferrer (2017) en su estudio *Liderazgo efectivo de un grupo pequeño y la multiplicación de los grupos pequeños, Asociación Planalto Central del Brasil, 2016* tuvo por objetivo determinar si existe relación entre liderazgo efectivo y la multiplicación de los grupos pequeños en la Asociación Planalto Central, Brasil, 2016. El estudio obedece al enfoque cuantitativo, es de tipo descriptivo, correlacional y transversal. La población se conforma por 968 líderes de grupos pequeños de la Asociación Planalto Central, las mismas que pertenecen a la Unión Centro Oeste Brasileira. La muestra está conformada por 360 líderes de grupos pequeños que fueron seleccionados por muestra para poblaciones finitas. Los resultados indican que el liderazgo efectivo se relaciona significativamente con la multiplicación de los grupos pequeños ($r = .795$; $p = .000$). La dimensión comunidad se relaciona significativamente con la multiplicación de grupos pequeños ($r = .713$; $p = .000$). La dimensión liderazgo espiritual se relaciona significativamente con la multiplicación de grupos pequeños ($r = .659$; $p = .000$). La dimensión de evangelismo se relaciona significativamente con la multiplicación de grupos pequeños ($r = .806$; $p = .000$).

Desarrollo espiritual

Concepto

La tarea de definir la espiritualidad es extremadamente importante, compleja y fascinante. Importante, porque tiene que ver con el núcleo de la vida cristiana, por lo tanto, su definición debe ser bíblica y teológicamente sólida. Es compleja, ya que tal definición toma en consideración la naturaleza de la espiritualidad con sus componentes principales de divino y humano, así como sus elementos objetivos y subjetivos, internos y externos. También tiene que ver con el misterio de lo sagrado y el hecho de que penetra en todos los aspectos de la vida (Andiñach, 2000). Finalmente, es fascinante porque tiene lugar en medio de un explosivo y creciente interés en relación con la espiritualidad. Un número creciente de cristianos están sedientos de una vida más profunda con Dios y en busca de una vida espiritual más auténtica. Un número notable de autores cristianos contemporáneos proporcionan profundas dimensiones de espiritualidad y muestran, desde diferentes perspectivas y ángulos, sus percepciones y descubrimientos (Checa, 2001).

Una definición significativa de espiritualidad no debe incluir los malentendidos del término en el mundo de hoy. Estos malentendidos llevan a uno a ser una mera buena persona, centrada en el poder humano y el esfuerzo personal. La espiritualidad es más que eso (Beale y Kim, 2014). Una definición de la verdadera espiritualidad tiene que incluir palabras que representan la fuente, los medios y el contenido de la espiritualidad. Además, una definición adecuada de espiritualidad debe tener en cuenta tanto la dimensión divina como la humana de lo devocional. Es decir, la relación entre los dos, el proceso de convertirse en espiritual y la evidencia de un desarrollo espiritual (Peterson, 2005).

La espiritualidad es un proceso de crecimiento y de involucramiento con las actividades espirituales como el estudio de la Biblia (Groeschel, 1995), la oración, la adoración y la testificación (Heysen, 2004; Wakefield, 1983). En ese sentido, el proceso hace alusión a entender la espiritualidad dentro de los límites de crecimiento que siguen los ciclos biológicos comunes, de los cuales el hombre es parte. A medida que las personas crezcan en hábitos espirituales podrán alcanzar niveles complejos de espiritualidad (Blazen, 2009), algunos autores llaman a esto una relación personal con Dios (Groeschel, 1995; Houston, 2006).

Por otro lado, la espiritualidad es el crecimiento o desarrollo cristiano, es decir, crecimiento en los frutos del Espíritu Santo que son: amor, paz, benignidad, bondad, mansedumbre y humildad (Horn, 1985). Cuando una persona ha asimilado la vida de Cristo, ha llegado a hacer suyo su carácter, por lo tanto, la espiritualidad es crecer a su semejanza (Delling, 2002).

Por último, la espiritualidad es la espiritual, es decir, la práctica de la santidad, la misma que se puede expresar en varios puntos (Asociación General, 2007): una vida llena del Espíritu Santo, quien transforma a las personas en hijos e hijas de Dios; proveyendo de una vida de amor y unidad, que los hace amorosos y bondadosos hacia su prójimo; una vida de estudio de las Escrituras y de oración ferviente, que alimentan el alma y dan crecimiento en la fe; una vida de testificación, adoración y esperanza, ya que pertenecen a una comunidad de adoradores y mantienen la esperanza del retorno de Cristo (White, 1977).

Importancia

La espiritualidad hoy en día es importante debido a que, en los últimos años,

especialmente en los países de habla hispana, muchas personas tienen un mayor interés por esta variable (Heysen, 2004). Las personas se acercan al ámbito de la espiritualidad a través de la religión y la oración; y muchas otras, a través de la meditación y el yoga e incluso la reflexión personal.

Castro Pizarro (2019), en su estudio indica que existen beneficios personales y sociales de la espiritualidad en la vida de las personas que la practican, las mismas que se resaltan a continuación:

1. Promueve la amabilidad. La psicología ha demostrado que expresar gratitud se asocia con muchas emociones positivas, como el optimismo, ser generoso con el tiempo y los recursos, y la vitalidad general. La espiritualidad alienta a las personas a ser positivas, lo cual puede expresarse en muchas de estas prácticas de vida.

2. Promueve la práctica de la compasión. Experimentar compasión hacia los demás es uno de los correlatos más fuertes con vivir una vida espiritual. Una variedad de emociones positivas o prosociales tienen fuertes vínculos con la espiritualidad, lo que incluye permitir que uno se sienta bien con las pequeñas cosas de la vida y mirar al mundo con ojos empáticos.

3. Promueve el progreso. La espiritualidad está vinculada a muchos aspectos importantes del funcionamiento humano: las personas espirituales tienen relaciones positivas, alta autoestima, son optimistas y tienen sentido y propósito en la vida, lo que obviamente atrae un progreso implícito a la vida de todo aquel que la pone en práctica.

4. Promueve la mejora constante. Las personas espirituales se esfuerzan por una vida mejor y consideran el crecimiento personal y la realización una meta central. Se puede considerar que la espiritualidad es un camino hacia la autorrealización,

porque requiere que las personas se concentren en sus valores internos y trabajen para convertirse en un mejor individuo.

5. Se concentran en lo más importante de la vida. Las personas que valoran la espiritualidad se toman el tiempo para reflexionar sobre sus actividades diarias y, en última instancia, construir recuerdos duraderos de sus experiencias. Debido a que las personas espirituales son más conscientes de las pequeñas actividades diarias, experimentan emociones positivas asociadas con los placeres más pequeños de la vida.

Teorías

Dado que la espiritualidad como se mencionó anteriormente, es una variable en la que intervienen diferentes factores sociales, religiosos e idiosincráticos, existen una variada cantidad de teorías que, a partir de los diferentes enfoques, tratan de entender adecuadamente a este fenómeno. En esta sección, se toma en consideración el meta-análisis hecho por Hodge (2000) donde propone diversas teorías que han tratado de explicar el fenómeno de la espiritualidad en relación a los modelos que se aplican en Latinoamérica.

Teoría que promueve la salud y el estilo de vida

Las tradiciones espirituales tienden a fomentar comportamientos y estilos de vida relacionados con la salud. Los requerimientos de comportamiento son prospectivos y prescriptivos. En términos de lo primero, se desaconseja el consumo de alcohol, tabaco y drogas ilícitas. De igual manera, en términos de las actividades prescritas, las prácticas relacionadas con el bienestar a menudo se fomentan en áreas como la dieta, el ejercicio, la higiene, el descanso, etc. A medida que las personas buscan desarrollar

su relación con Dios, estas estipulaciones de comportamiento se incorporan cada vez más en su diario vivir. Así pues, esta teoría promueve el estilo de vida como la base del desarrollo espiritual.

Teoría del soporte social

Como se indicó anteriormente, la espiritualidad no existe aisladamente, sino que es animada por una tradición espiritual particular. Dicho de otra manera, la espiritualidad de un individuo es informada por una comunidad de individuos que comparten experiencias fenomenológicas similares. Esto puede ocurrir indirectamente a través de libros u otro material escrito, o más directamente reuniéndose con un guía espiritual, o más comúnmente a través de la participación en varias comunalidades de fe, grupos pequeños, reuniones de iglesias, etc. En todos los casos, el sentido de conexión y apoyo puede engendrarse cuando el individuo se da cuenta de que otras personas están experimentando el mismo viaje espiritual. Este sentido de parentesco o pertenencia a un grupo tiene al menos dos aspectos beneficiosos, primero, está la comprensión de que uno no está solo. En otras palabras, la sensación de aislamiento existencial de las personas se ve mejorada al saber que son participantes con otros en un viaje que tiene eterno significado. En segundo lugar, las personas reciben confirmación de que su conducta y percepciones con respecto a los eventos diarios y los asuntos de la comunidad son razonables y apropiados. Se afirma que sus vidas tienen coherencia y significado.

Teoría de los efectos sobrenaturales

Esta teoría parte de la suposición de que gran parte del trabajo teórico sobre

espiritualidad asume implícitamente que las experiencias espirituales son productos de la actividad mental generada por las relaciones interpersonales. Sin embargo, esta posición metafísica entra en conflicto con la perspectiva metafísica de la abrumadora mayoría de los consumidores y una importante minoría de trabajadores sociales que generalmente plantean un ser divino, comúnmente conocido como Dios, que de hecho existe independientemente de las percepciones humanas y que participa activamente en la existencia humana. En consecuencia, de acuerdo con las fortalezas esta perspectiva estipula que las percepciones de los clientes deben ser confiables a menos que la evidencia compensatoria sugiera lo contrario. Así pues, esta teoría concluye que la espiritualidad se desarrolla más por efectos individuales de experiencias sobrenaturales que todos comparten y confirman a medida que pasa el tiempo.

Dimensiones

Usualmente dentro de las investigaciones sobre el tema en cuestión es difícil ver que los autores conceptualizan dimensiones para la espiritualidad, debido a que en su perspectiva es una dimensión que abarca muchos aspectos, por lo tanto, no sólo se puede medir desde una perspectiva (Leech, 1989). Es por ello que en esta sección se resaltan las principales dimensiones que sobresalen en la literatura en relación a la espiritualidad, las mismas que son: la devoción personal, la oración, el estudio bíblico y el evangelismo.

La devoción personal

Es el hábito que enfatiza la comunión íntima y personal con Dios, que en la perspectiva de Hagner (2012), la devoción personal tiene medios específicos de

realización: el estudio de la Biblia, la oración, la reflexión personal, el ayuno, la adoración privada o pública, con el objetivo de ser semejantes a Jesús en cada aspecto de la vida personal.

La oración

La Biblia es, según Pikaza, un libro de oración, la Escritura es, ante todo, encuentro de relación entre Dios y el hombre que eleva a este a la penitencia y elevar su alma a Dios (Pikasa, 2007). Otros autores consideran a la oración en el plano de las religiones mundiales, pues casi todas las confesiones la practican, como una práctica inherente al hombre, aún como algo misterioso y trascendental que comunica al ser humano con un ser divino.

Así pues, la oración puede definirse como la comunicación personal con Dios, sea de toda clase: pedidos, agradecimientos, confesión de pecados, adoración, alabanza, y Dios también nos indica su respuesta, mediante la Biblia, las impresiones del Espíritu Santo, e incluso, en circunstancias de la vida (Clowney, 2008; Grudem, 1999; Neufeld, 1979).

El estudio bíblico

En la perspectiva de Bemmelen (2009a), la Biblia es la Palabra de Dios compuesta por el Antiguo Testamento (AT) y el Nuevo Testamento (NT), contiene el conocimiento necesario para la salvación del ser humano, es la revelación infalible de la voluntad divina y la norma del carácter, además de ser el registro fidedigno y confiable de los actos de Dios en la historia (Bemmelen, 2009b).

En todas las confesiones cristianas conservadoras y ortodoxas se sostiene y

reconoce que la Biblia pertenece al área de la revelación especial. En cuanto al conocimiento de Dios que se manifiesta en su Palabra, esta es revelación, por medio de palabras y actos de Dios y a través de muchos medios, y llegando a revelarse de manera total y definitiva en la persona de su Hijo, Jesucristo (Bemmelen, 2009b).

Pendleton (1960) afirma también que el ser humano necesita esa revelación, que es la única seguridad para la vida y la esperanza de la salvación, que el hombre realmente necesita. Ante esto, el autor declara que puede aceptarse la existencia de Dios, lo que implicaría conocer y recibir la revelación de su carácter. Gulley (2003) añade que la revelación especial contenida en la Biblia muestra únicamente, de manera especial y detalladamente preposicional, las buenas nuevas de la salvación en Cristo, llenando la necesidad que se requiere para conocer más de cerca el plan de Dios para el ser humano (Harrison, 1979; White, 1987).

El evangelismo

Una de las facetas que también forma parte importante del crecimiento espiritual y que pocas veces debe tomarse en cuenta es la dimensión del evangelismo personal. Esta es una parte importante en el desarrollo de un cristiano, en qué sentido puede su vida demostrar el crecimiento cristiano y espiritual. Es por eso que el siguiente segmento trata del evangelismo personal como indicador también del desarrollo cristiano en la vida de un creyente.

Otras investigaciones

Evangelismo y crecimiento integral

Burga Delgado (2019) en su estudio *Compromiso de evangelismo personal y su*

relación con el crecimiento integral en la Iglesia Adventista del Séptimo Día tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso de evangelismo personal y el crecimiento integral en la Iglesia Adventista del Séptimo Día de Inca Manco Cápac, Lima, durante el año 2018. El estudio obedece al enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. La población estuvo conformada por 151 miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la iglesia Inca Manco Cápac. La muestra se conforma por 75 miembros seleccionados por muestreo no probabilístico. Los resultados indican que existe relación positiva y significativa entre la variable independiente y dependiente y que es altamente positiva.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

El capítulo dos proporcionó una revisión de la literatura y apoyo para la pregunta de investigación, las bases y los objetivos. El propósito de este capítulo es proporcionar una descripción de los métodos y procedimientos utilizados para responder a la pregunta de investigación y para probar la hipótesis planteada al comienzo del estudio. Este estudio estructural y cuantitativo fue para explorar la relación de causalidad entre el liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños, el desarrollo espiritual y el compromiso misionero en los feligreses de Freeport y Rockville Centre.

La intención del investigador es describir el método de una manera fácil de entender a fin de que futuros investigadores que toquen temas similares puedan seguir procedimientos claros en el proceso de su investigación y de esa manera culminarlo lo mejor posible.

Este capítulo incluye la justificación del método de investigación utilizado para el estudio. Se presenta una revisión detallada del diseño de la investigación y una descripción de la metodología utilizada durante la investigación, que incluye: (a) el tipo de investigación, (b) la población de estudio, (c) la selección de muestra, (d) la instrumentación, (e) la hipótesis nula, (f) el procedimiento de investigación, (g) la recopilación de datos, y (h) el análisis de datos. Esta sección es seguida por las consideraciones éticas

y las estrategias tomadas en consideración para mantener la confiabilidad de los participantes con respecto a la integridad del cuestionario y recolección de datos.

Tipo de investigación

La investigación parte de un enfoque cuantitativo, ya que se utilizan parámetros estadísticos para medir las diferentes variables (Gómez, 2006).

Es de tipo transversal, porque los datos serán tomados en un tiempo o periodo determinado, es decir, se recogen una sola vez y no en diferentes ocasiones con los mismos sujetos (Landeau, 2007).

Es explicativa, porque busca establecer conexiones entre las variables a fin de determinar causalidades, en este caso determinar cuáles son los predictores más influyentes con relación al compromiso misionero, ya sea el liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños o la espiritualidad (Díaz Narváez, 2009).

Es descriptiva (Malhotra, 2004), porque el objetivo principal es la descripción de algo, la investigación descriptiva es el tipo de investigación concluyente cuyo objetivo principal es describir, en general, las características o funciones del problema en cuestión.

Por último, es no experimental porque no se manipulan las variables a fin de obtener resultados probatorios en determinada magnitud en relación a otro grupo (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014).

Población

La población es el conjunto de todos los elementos que comparten un determinado grupo con características afines y que a su vez son los que también conforman el universo del estudio, estableciéndose como un primer paso en relación en las mediciones sociales

a fin de determinar los instrumentos a usarse en el estudio (Rodríguez, Merino y Cerezo, 2005). La población que se consideró para el estudio son todos los miembros de las iglesias Freeport y Rockville Centre, en el estado de New York, que cuentan con aproximadamente 187 personas, los que se caracterizan por ser una iglesia comprometida con la misión.

Muestra

La muestra podría considerarse como un subgrupo de la población que es de interés, sobre los cuales se recogerán los datos respectivos, a su vez, la muestra deberá ser representativa de la población de estudio (Mercado y Perez, 2007). En este caso, se seleccionaron dos iglesias de Nueva York donde el investigador viene laborando, y respecto al cual tiene los permisos necesarios. En total, la población de estudio son 115 participantes, que representan el 61,49% de la población.

Instrumentos de medición

En esta sección, se presentan las diferentes variables utilizadas en esta investigación, la elaboración del instrumento, la validez de contenido, la validez de constructo y la confiabilidad de los instrumentos.

Variables y su definición operacional

En este segmento se considera cuáles son las variables de estudio, dando alcances de su definición conceptual, operacional e instrumental, a fin de entender adecuadamente su naturaleza para su respectiva evaluación.

Variables

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Hernández Sampieri, et al., 2014).

Las variables latentes que se utilizaron en esta investigación fueron las siguientes: (a) exógena o independiente (compromiso misionero), (b) endógenas o dependientes (grupos pequeños, gestión estratégica, liderazgo pastoral y desarrollo espiritual).

Cada variable latente tuvo la siguiente cantidad de variables observadas: (a) compromiso misionero con 22, (b) grupos pequeños con 20, (c) gestión estratégica con 15, (d) liderazgo pastoral con 20 y (e) desarrollo espiritual con 25.

Además, este estudio incluyó las siguientes variables demográficas: (a) rango de nacimiento, (b) género, (c) años de ser adventista, (d) nivel académico y (e) rol en la iglesia.

Una vez que se han identificado y clasificado las variables involucradas en esta investigación, a continuación, se describe la información de cómo se elaboraron los instrumentos.

Elaboración del instrumento

A fin de evaluar las variables de este estudio, se procedió a elaborar los instrumentos de medición, siguiendo un proceso riguroso que tenía por objetivo darle el peso necesario para que los resultados de esta investigación no tuvieran sesgo de investigación tal como lo sugiere Scott (2019) en lo siguiente:

1. Se efectuó la lectura de bibliografía especializada relacionada con los temas de estudio.

2. Se analizaron instrumentos utilizados en otros estudios con el objetivo de ver si las dimensiones que proponen los autores son afines con lo que el investigador de este estudio busca desarrollar. Luego de un análisis concienzudo de la situación se concluyó que era mejor, por diferencias en los factores, que el investigador pueda crear los instrumentos de investigación, validándolos por procesos psicométricos confiables (Aliaga Tovar, 2007).

3. Una vez elaborados los instrumentos se procedió a realizar dos tipos de validez: contenido y de constructo.

4. Para la validez de contenido, se procedió a presentar el instrumento a diversos especialistas en los temas pertinentes, que hicieron la validez de Aiken a través de los criterios de claridad, congruencia, contexto y dominio de constructo (Merino Soto y Segovia, 2009).

5. Para la validez de constructo, se procedió a hacer una prueba piloto con 80 participantes de la iglesia de Nueva York, en un campamento hispano, entre los que participaron ancianos, pastores y líderes de grupos pequeños con características similares a la población de estudio de la iglesia de Freeport y Rockville Centre en Nueva York. Una vez realizada la prueba piloto, se implementaron las correcciones pertinentes dado el caso necesario. Asimismo, se pudo obtener la fiabilidad de los instrumentos que era aceptable para y se describirán de manera individual.

Validez del constructo

El procedimiento de análisis factorial se utilizó para evaluar la validez de los constructos de compromiso misionero, liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupos

pequeños y desarrollo espiritual, presentados en esta sección. Los resultados de la validación de cada variable se presentan en el Apéndice A.

Instrumento de compromiso misionero

A continuación, se presentan las pruebas estadísticas del análisis factorial para el constructo compromiso misionero.

Adecuación muestral. La medida de adecuación muestral de Kaise-Meyer-Olkin (KMO) es un índice que compara la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. La correlación parcial entre dos variables debe ser pequeña cuando el modelo factorial es adecuado; si los datos corresponden a una estructura factorial, el KMO deberá tomar valores próximos a 1. Si el valor de la medida de adecuación muestral es reducido (valores por debajo de .6, y se considera mediocres), es posible que no sea pertinente utilizar el análisis factorial con esos datos. Dado que el valor de KMO fue igual a .873 y muy cercano a la unidad; dicho valor es mayor que .6 se consideró pertinente utilizar el análisis factorial con los datos de la muestra tomada a la población (véase el Apéndice B).

Matriz de correlaciones. Este criterio se basa en el análisis de la matriz de correlaciones y algunos estadísticos asociados a ella. Al finalizar las correlaciones entre los 22 indicadores del constructo compromiso misionero, se encontró que fueron positivas y significativas para niveles de significación p menores que .05. El valor del determinante próximo a 0 está indicando que las variables utilizadas están linealmente relacionadas, lo que significa que el análisis factorial es una técnica pertinente para analizar el constructo. El valor del determinante fue igual a $1.940 \text{ E}-7$. Dicho valor es

casi igual a 0, por lo que se considera que la técnica de análisis factorial para el constructo de compromiso misionero es adecuada y pertinente.

Esfericidad de Bartlett. Otra evaluación que se hace de la adecuación del análisis factorial es la prueba de esfericidad de Bartlett. Dicha prueba contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observadas es en realidad una matriz de identidad. Asumiendo que los datos provienen de una distribución normal multivariante, el estadístico de Bartlett se distribuye aproximadamente según el modelo de probabilidad de chi-cuadrada y es una transformación del determinante de la matriz de correlaciones. Si el nivel crítico (p) es mayor a .05, no se puede rechazar la hipótesis nula de esfericidad y consecuentemente, no se puede asegurar que el modelo factorial sea adecuado para explicar los datos. Para el conjunto de datos de la muestra observada se encontró un valor de chi-cuadrada $X^2 = 1640.875$, con 210 grados de libertad (gl) y un nivel de significancia ($p = .000$). El nivel de significación con ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial.

Matriz de covarianza anti-imagen. Un cuarto análisis para evaluar la adecuación del método de análisis factorial es la matriz de covarianza anti-imagen. La diagonal contiene valores de unicidad de cada variable, una estimación de lo propio y no compartido. Los valores de la matriz por encima o por debajo de la diagonal son las correlaciones parciales. Un coeficiente de correlación parcial expresa el grado de relación existente entre dos variables tras eliminar el efecto de las restantes variables incluidas en el análisis. Cuando las variables incluidas en el análisis comparten gran cantidad de información debido a la presencia de factores comunes, la correlación parcial entre cualquier par de variables deber ser reducida. Por el contrario, cuando dos variables

comparten gran cantidad de información entre ellas, pero no la comparten con las restantes variables (ni con los factores comunes), la correlación parcial entre ellas será elevada e indicará un mal síntoma a la idoneidad del análisis. Las correlaciones parciales son también estimaciones de las correlaciones entre factores únicos (existe un factor único por cada variable del modelo). Puesto que los factores únicos son independientes entre sí, las correlaciones parciales deben ser próximas a 0. Al evaluar la matriz de covarianza anti-imagen del modelo evaluado sobre el compromiso misionero, se encontró que los valores de la diagonal que representan los valores de unicidad de cada variable, son significativamente mayores a 0. También se encontró que los valores de las correlaciones parciales son valores muy pequeños y cercanos a 0. Estas dos características evaluadas en la matriz de covarianza anti-imagen es un indicador de que el modelo de análisis factorial es adecuado para hacer continuar con la validación del constructo de compromiso misionero.

Matriz de correlación anti-imagen. Una quinta técnica para evaluar la adecuación del modelo de análisis factorial es la matriz de correlación anti-imagen. La correlación anti-imagen es el negativo de la correlación parcial entre dos variables. Si la matriz de correlaciones anti-imagen contiene una gran proporción de coeficientes elevados, el modelo factorial puede no ser adecuado para analizar los datos. La diagonal de la matriz contiene una medida de adecuación muestral (MSA) para cada variable. Esta medida es similar a la medida del KMO, pero para cada variable individualmente considerada. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen, se observó que los 21 valores de correlación son muy próximos a .873. Los mismos valores que permiten reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con

la validación del constructo compromiso misionero.

Extracción de factores. Después de valorar la adecuación del modelo de análisis factorial, teniendo en cuenta cinco criterios diferentes, se procedió a evaluar la opción de extracción. La extracción permite controlar aspectos relacionado con los factores del constructo. Se puede decidir qué modelos factoriales deben extraerse. Para el procedimiento actual se decidió utilizar la técnica de componentes principales, mediante la cual la extracción de los factores obtenidos son los autovalores de la matriz de correlaciones re-escalados. En primer lugar, se evaluó la comunalidad de cada indicador del constructo compromiso misionero. La comunalidad es la proporción de su varianza que puede ser explicada por el modelo factorial obtenido. Al analizar la comunalidad se pudo valorar cuáles variables son poco explicadas por el modelo. Se encontró que el CM19 presentó una comunalidad a .220, un criterio de valor adecuado para la extracción de los indicadores. Se decidió reconocer que los 21 indicadores del constructo cumplían con la exigencia de comunalidad. Continuando con el procedimiento, se revisó si el número de factores obtenidos era suficiente para explicar todas y cada una de las variables incluidas en el análisis. Se decidió reconocer como factores a los que tuvieran un autovalor mayor a 1. Los autovalores expresan la cantidad de la varianza total que está explicada por cada factor. Con relación al constructo de compromiso misionero que se estuvo validando hubo cuatro factores mayores a 1, por lo que el procedimiento extrajo tres factores que consiguieron explicar el 64.08% (mayor que 50%) de la varianza de los datos originales. Se decidió reconocer como adecuados los tres factores extraídos por el modelo.

Comunalidad. Se evaluó la comunalidad de cada indicador del constructo compromiso misionero. La comunalidad es la proporción de su varianza que puede ser explicada por el modelo factorial obtenido. Al analizar la comunalidad se pudo valorar cuáles variables son pocas explicadas por el modelo. Se encontró que solo un valor (.220) de extracción era menor de .300, un criterio de valor adecuado para la extracción de los indicadores. Se decidió reconocer que los 21 indicadores del constructo cumplían con la exigencia de comunalidad.

Varianza total explicada. Se revisó si el número de factores obtenidos eran suficientes para explicar todas y cada una de las variables incluidas en el análisis. Se decidió reconocer como factores a los que tuvieron un autovalor mayor que uno. Los autovalores expresan la cantidad de la varianza total que está explicada por cada factor. Con relación al constructo de compromiso misionero, hubo cuatro autovalores mayores que uno, por lo que el procedimiento extrajo tres factores que consiguieron explicar el 64.08% (mayor que 50%) de la varianza de los datos originales. Se decidió reconocer como adecuados los tres factores extraídos por el modelo.

Solución factorial rotada. Para finalizar la validación del constructo compromiso misionero, se procedió con la rotación de factores que permite hacer un ajuste a la matriz de componentes que agrupa a los indicadores con cada factor mediante el valor de saturación. Para rotar la solución factorial se utilizó el método Varimax; este es un método de rotación ortogonal que minimiza el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor. Simplifica la interpretación de los factores optimizando la solución por columna. Se analizó la solución factorial rotada, que contiene las correlaciones entre las variables originales (o saturaciones) y cada uno de los factores, en la

matriz de componente rotado. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los tres factores y se pudo apreciar los siguiente:

El instrumento fue elaborado originalmente por Pacheco Cavero (2018) y constaba de 21 ítems que medían dos dimensiones: (a) participación de actividades evangelísticas y (b) estudios bíblicos a otras personas. El estudio originalmente contó con la validez de contenido realizada en Perú por especialistas de la Universidad Peruana Unión, sin embargo, no contaba con la validez de constructo. Partiendo de ese instrumento, el investigador volvió a realizar la validez de Aiken para una población hispanohablante añadiendo una pregunta más: ítem 22. Además, realizó la validez de constructo donde se verificó que los ítems, partiendo de un análisis exploratorio, si pertenecían a los dos factores teóricos.

El primer factor estuvo constituido por ocho indicadores y se le asignó el nombre “estudios bíblicos”. Los indicadores fueron los siguientes: “Traigo nuevos candidatos para el bautismo” (CM18), “He llevado personas al bautismo durante los últimos doce meses” (CM21), “Doy estudios bíblicos” (CM16), “Colaboro en la toma de decisiones para el bautismo en las campañas de evangelismo” (CM22), “Traigo nuevos visitantes a la iglesia” (CM15), “Distribuyo materiales misioneros” (CM17), “Participo en las visitas a hospitales, cárceles, albergues de niños y asilos u otros centros de ayuda” (CM20) y “Participo en las campañas de evangelismo programadas por la iglesia o el distrito llevando interesados” (CM4).

El segundo factor estaba constituido por ocho indicadores y se le asignó el nombre de “participación de actividades evangelísticas”. Los indicadores fueron los siguientes: “Por lo general participo en la campaña evangelística de familia” (CM7), “Por lo

general participo en la campaña evangelística de la semana de la juventud” (CM6), “Por lo general participo en la campaña evangelística de Semana Santa” (CM5), “Por lo general participo en las campañas de Semanas de cosechas” (CM8), “Tengo alguna responsabilidad cuando se realiza alguna campaña de evangelismo en mi iglesia o distrito” (CM9), “Asisto a las campañas de evangelismo programadas por la iglesia o el distrito” (CM3), “Participo en la organización de las campañas de evangelismo programadas por la iglesia” (CM2) y “Asisto a las capacitaciones para la preparación de actividades evangelísticas” (CM1).

El tercer factor estaba constituido por cinco indicadores y se le asignó también el nombre de “Evangelismo”. Los indicadores fueron los siguientes: “Después de participar de las actividades evangelísticas tengo más deseos de orar” (CM14), “Después de participar de las actividades evangelísticas tengo más deseos de estudiar la Biblia” (CM13), “Mi comunión personal aumenta después de cada campaña de evangelismo en la que participo” (CM12), “Al término de las campañas de evangelismo en las que participo, mi fe se fortalece más” (CM11) y “Después de participar de las actividades evangelísticas tengo más deseos de dar estudios bíblicos a otras personas” (CM10).

En resumen, después de analizar cada uno de los resultados de las pruebas estadísticas a las que se sometió el constructo del compromiso misionero, se determinó que este constructo cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable (ver Tabla 1).

Instrumento de grupos pequeños

A continuación, se ofrecen los detalles de las pruebas estadísticas realizadas para comprobar la validez de constructo del instrumento para medir los grupos

pequeños. El KMO fue de .891, muy próximo a la unidad, lo cual indica que los datos se adecúan a un modelo de análisis de factores, el valor del determinante fue igual a 6.406 E-8. Como dicho valor es igual a 0, la técnica de análisis factorial para el constructo de grupos pequeños es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una $X^2 = 1764.004$ con 190 grados de libertad (*gl*) y un nivel de significancia de .000, por lo tanto, son significativos. Ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades, la variable GP8 se retiró del análisis y todas las demás quedaron por encima de 0.5 en la matriz anti-imagen los valores tiene un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado El modelo fue explicado con tres factores en una varianza total de 68.42%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen, se observó que los 20 valores de correlación son muy próximos a .900. Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los tres factores mediante el método Varimax y se pudo apreciar lo siguiente:

El instrumento fue elaborado a partir del estudio de Ferrer (2017), quien mide el grupo pequeño en un instrumento de 20 ítems que miden tres dimensiones: (a) comunidad, (b) liderazgo espiritual y (c) evangelismo. Dado que el instrumento contaba con la validez de contenido y constructo a nivel exploratorio y confirmatorio por ecuaciones estructurales, el investigador añadió una pregunta: ítem 21, y procedió a hacer la validez de contenido y constructo por cuestiones de adaptación de población.

El primer factor quedó constituido por nueve indicadores y se le asignó la dimensión denominada “liderazgo espiritual”. Los indicadores son los siguientes: “Asisto a las reuniones de mi GP” (GP5), “Me considero un verdadero amigo en mi GP” (GP6), “Estoy comprometido como miembro de mi GP” (GP1), “Muestro lo que realmente soy en mi GP” (GP3), “Estoy relacionado fraternalmente como miembro en mi GP” (GP9), “Oro por los miembros de mi GP” (GP4), “La oración es una parte vital de lo que hago en mi GP” (GP7), “Mi líder de GP está presto a servir en cuanto lo necesito” (GP2) y “Siento que crezco espiritualmente en mi GP” (GP15).

Tabla 1

Matriz de componente rotado para compromiso misionero

Ítems	Componentes		
	1	2	3
CM28	.807		
CM21	.806		
CM16	.801		
CM22	.790		
CM15	.731		
CM17	.653	.430	
CM20	.560		
CM4	.537		
CM7		.856	
CM6		.835	
CM5		.792	
CM8		.742	
CM9	.405	.636	
CM3		.634	
CM2		.554	
CM1		.510	
CM14			.865
CM13			.855
CM12			.810
CM11			.807

El segundo factor quedó constituido por cinco indicadores y se le asignó la dimensión denominada “comunidad”. Los indicadores son los siguientes: “Siento que Dios está usando nuestro GP para alcanzar a personas que no conocen a Cristo” (GP13), “En mi GP hay un ambiente de confianza, compañerismo y unidad” (GP11), “Hemos planeado multiplicar nuestro GP” (GP12), “Hay metas y objetivos establecidos en mi GP” (GP10) y “Considero a mi grupo pequeño como un equipo de alto rendimiento” (GP21).

El tercer factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión denominada “evangelismo”. Los indicadores son los siguientes: “He llevado a la gente al bautismo en mi GP” (GP19), “Me pongo en contacto semanalmente con todos los miembros de mi GP (fuera de las reuniones de PG)” (GP18), “Mi GP me ayuda a usar mis dones espirituales” (GP20), “Los interesados en mi GP deciden ser bautizados al final de un año” (GP16), “Mi GP ayuda a los miembros a descubrir sus dones espirituales” (GP17) y “Comparto mis problemas en las reuniones de GP” (GP14).

En resumen, después de analizar cada uno de los resultados de las pruebas estadísticas a las que se sometió el constructo del grupo pequeño, se determinó que este constructo cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable (ver Tabla 2).

Instrumento de gestión estratégica

A continuación, se ofrecen los detalles de las pruebas estadísticas realizadas

para comprobar la validez de constructo del instrumento para medir la gestión estratégica y el KMO fue de .886, muy próximo a la unidad, lo cual indica que los datos se adecúan a un modelo de análisis de factores. El valor del determinante fue igual a 7.278E-5. Como dicho valor es igual a 0, la técnica de análisis factorial para el constructo gestión estratégica es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una $X^2 = 103.799$ con 91 grados de libertad (*gl*) y un nivel de significancia de .000, por lo tanto, son significativos. Ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades la variable GE5 obtuvo .428 y todas las demás quedaron por encima de .5 en la matriz anti-imagen los valores tiene un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo fue explicado con tres factores en una varianza total de 69.24%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen, se observó que los 14 valores de correlación son muy próximos a .900. Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los tres factores mediante el método Varimax y se pudo apreciar lo siguiente: El instrumento fue elaborado a partir del estudio de Ávila y Manrique (2013) y Ari Vilca (2017), quienes miden el planeamiento estratégico aplicado a las micro y pequeñas empresas del Perú, y en mucha relación al liderazgo del director. Se hizo uso de este instrumento, porque al hacer la revisión respectiva de la literatura se encontró que existe un vacío en relación a instrumentos de este fenómeno que pueden usarse en la iglesia. El instrumento original contiene 20 ítems que miden tres dimensiones: (a) planificación, (b) ejecución y (c) evaluación. Se utilizó este instrumento como base de la construcción del

instrumento de investigación, ya que a nivel teórico evaluaba lo que también se esperaba de la labor de un pastor en la IASD. En la validez del contenido, los especialistas sugirieron eliminar cinco ítems que pertenecían a la dimensión de evaluación, quedándose esta última con sólo cuatro ítems, debido a que en la perspectiva de éstos los ítems estaban descontextualizados a la realidad norteamericana y tampoco se aplicaban a la realidad eclesiástica. Luego de estas observaciones, se procedió a hacer la validez de constructo, y los resultados indicaban que los 15 ítems sólo se podían distribuir en dos factores: (a) planificación y (b) ejecución, eliminándose el factor (c) evaluación.

Tabla 2

Matriz de componente rotado para grupos pequeños

Ítems	Componentes		
	1	2	3
GP5	.836		
GP6	.823		
GP1	.805		
GP3	.776		
GP9	.771		
GP4	.719		
GP7	.683		
GP2	.649	.512	
GP15	.550	.477	.424
GP13		.806	
GP11	.530	.685	
GP12		.673	
GP10	.567	.595	
GP21		.530	.449
GP19			.858
GP18			.723
GP20			.674
GP16		.496	.652
GP17		.542	.634
GP14			.585

El primer factor quedó constituido por nueve indicadores y se le asignó la

dimensión denominada “planificación”. Los indicadores son los siguientes: “La junta de iglesia examina de manera permanente el cumplimiento de las actividades programadas en los diferentes departamentos” (GE11), “La junta de iglesia capacita acerca de la organización y gestión de documentos, para hacer más eficientes los distintos procesos de los departamentos de iglesia” (GE13), “La junta de iglesia supervisa, en forma continua, las actividades que realizan los miembros en los diferentes departamentos” (GE10), “La junta de iglesia evalúa constantemente con los miembros de iglesia las metas y los objetivos planificados” (GE8), “La junta de iglesia capacita a los miembros de iglesia periódicamente, para materializar el logro de los objetivos estratégicos” (GE12), “La junta de iglesia convoca a los miembros de iglesia, para intercambiar ideas y criterios, en relación con el plan estratégico” (GE6), “La junta de iglesia convoca a los miembros de iglesia, para motivar los equipos de trabajo en pro de lograr los objetivos estratégicos” (GE7), “La Unión/Asociación supervisa los planes y actividades realizadas por la iglesia en su conjunto” (GE14) y “La junta de iglesia mantiene una relación de comunicación abierta con sus miembros, que le permite trabajar en forma armoniosa” (GE9).

El segundo factor quedó constituido por tres indicadores y se le asignó la dimensión denominada “ejecución”. Los indicadores son los siguientes: “La iglesia no tiene bien definidos sus objetivos y metas estratégicas” (GE3), “La iglesia alinea y organiza el plan de trabajo anual acorde con su misión y sus objetivos estratégicos” (GE4) y “La iglesia ha definido responsables (o líderes), para materializar el logro de los objetivos estratégicos” (GE15).

El tercer factor quedó constituido por dos indicadores y se le asignó también la dimensión denominada “ejecución”. Los indicadores son los siguientes “La Iglesia desarrolla un análisis FODA básico, para definir sus objetivos estratégicos” (GE2) y “La iglesia desarrolla su actividad sobre base de su misión y visión” (GE1).

En resumen, después de analizar cada uno de los resultados de las pruebas estadísticas, a las que se sometió el constructo de la gestión estratégica, se determinó que este constructo cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable (ver Tabla 3).

Tabla 3

Matriz de componente rotado para gestión estratégica

Ítems	Componentes		
	1	2	3
GE11	.854		
GE13	.845		
GE10	.815		
GE8	.811		
GE12	.797		
GE6	.792		
GE7	.768		
GE14	.759		
GE9	.673		
GE3		.839	
GE4		.746	
GE15		.635	
GE2			.874
GE1			.614

Instrumento de liderazgo pastoral

A continuación, se ofrecen los detalles de las pruebas estadísticas realizadas para comprobar la validez de constructo del instrumento para medir el liderazgo

pastoral. El KMO fue de .903, muy próximo a la unidad, lo cual indica que los datos se adecúan a un modelo de análisis de factores, el valor del determinante fue igual a $1.547E-5$. Como dicho valor es casi igual a 0, la técnica de análisis factorial para el constructo liderazgo pastoral es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una $X^2 = 1412.054$, con 190 grados de libertad (*gl*) un nivel de significancia de .000, por lo tanto son significativos. Ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades, la variable LP11 obtuvo .452, LP17 obtuvo .455, LP20 obtuvo .460 y todas las demás quedaron por encima de .5 en la matriz anti-imagen los valores tiene un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo fue explicado con tres factores en una varianza total de 64.37%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen, se observó que los 17 valores de correlación son muy próximos a .903. Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los tres factores mediante el método Varimax y se pudo apreciar lo siguiente: El instrumento fue elaborado a partir del estudio de Gil Messano (2018) quien mide el liderazgo pastoral en un instrumento de 34 ítems que miden cinco dimensiones: (a) empoderamiento, (b) humildad, (c) visión, (d) servicio y (d) inspiración. Se utilizó este instrumento como base de la construcción del instrumento de investigación debido a que se elaboró en el mismo país donde se desarrolla este estudio. El investigador elaboró 20 ítems que miden tres dimensiones: (a) organización, (b) estilo de liderazgo y (c) compromiso. Además, realizó la validez de

constructo donde se verificó que los ítems, partiendo de un análisis exploratorio, pertenecían a los tres factores teóricos.

El primer factor quedó constituido por 10 indicadores y se le asignó la dimensión “estilo de liderazgo”. Los indicadores fueron los siguientes: “Es comprensivo cuando otros cometen errores” (LP13), “Se lleva bien con miembros difíciles de la iglesia” (LP12), “Es sensible a las necesidades de los miembros de iglesia” (LP15), “Las estrategias que propone son apropiadas para alcanzar los objetivos” (LP4), “Su gestión directiva es motivadora” (LP14), “Muestra un alto compromiso con el cumplimiento de la misión”, (LP3), “Toma medidas correctivas a tiempo” (LP18), “Se enfoca en el crecimiento espiritual de los miembros de la iglesia” (LP16), “Inspira a los miembros de la iglesia a comprometerse con la misión” (LP5) y “Supervisa detalladamente todas las actividades de la iglesia” (LP19).

El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “organización”. Los indicadores fueron los siguientes: “Tiene un programa de capacitación para la iglesia” (LP7), “Inspira a los miembros de la iglesia a comprometerse con la misión” (LP6), “Al delegar autoridad respalda a sus líderes cuando amerita” (LP8) y “Su capacidad organizativa facilita el logro de los objetivos” (LP9).

El tercer factor quedó constituido por tres indicadores y se le asignó la dimensión denominada “compromiso”. Los indicadores fueron los siguientes: “Tiene un excelente plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo” (LP2), “Objetivos claros, medibles y alcanzables alineados con el plan estratégico” (LP1) y “Su predicación no es Bíblica ni inspiradora” (LP10).

En resumen, después de analizar cada uno de los resultados de las pruebas estadísticas a las que se sometió el constructo de liderazgo pastoral, se determinó que este constructo cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable (ver Tabla 4).

Tabla 4

Matriz de componente rotado para liderazgo pastoral

Ítems	Componentes		
	1	2	3
LP13	.846		
LP12	.806		
LP15	.695		
LP4	.670		
LP14	.629		
LP3	.615		
LP18	.606		
LP16	.570		
LP5	.566		
LP19	.505		
LP7		.836	
LP6		.779	
LP8		.770	
LP9		.717	
LP10			-.693
LP2			.647
LP1			.595

Instrumento de desarrollo espiritual

A continuación, se ofrecen los detalles de las pruebas estadísticas realizadas para comprobar la validez de constructo del instrumento para medir el desarrollo espiritual. El KMO fue de .854, muy próximo a la unidad, lo cual indica que los datos se adecúan a un modelo de análisis de factores, el valor del determinante fue igual a .000,

Como dicho valor es igual a 0, la técnica de análisis factorial para el constructo de grupos pequeños es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una $X^2 = 930,846$ con 120 grados de libertad (*gl*) un nivel de significancia de .000 por lo tanto son significativos. Ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades la variable E1, E2, E3, E11, E12, 17, 18,19, 20 se las retiró del análisis y todas las demás quedaron por encima de 0.4 en la matriz anti-imagen los valores tiene un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo fue explicado con tres factores en una varianza total de 60.89%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen, se observó que los 16 valores de correlación son muy próximos a .900. Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los tres factores mediante el método Varimax y se pudo apreciar lo siguiente: El instrumento fue elaborado a partir del estudio de Zanga Céspedes (2017) y Quispe Quispe (2018), quienes miden el desarrollo espiritual en instrumentos diferentes, por ejemplo, Zanga Céspedes (2017) considera 62 ítems para cinco dimensiones: (a) comunión, (b) comprendiendo a Jesús y sus enseñanzas, (c) equipando a la comunidad, discipulado a otros, (d) comprometido con la misión y (e) ser discípulo. En cambio, para Quispe Quispe (2018) hay cuatro dimensiones: (a) oración, (b) estudio de la Biblia, (c) adoración y (d) testificación. El investigador elaboró un instrumento de 25 ítems que miden tres dimensiones: (a) comunión, (b) comprometido con la misión y (c) estudio de la Biblia.

El primer factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión denominada “compromiso con la misión”. Los indicadores son los siguientes: “Creo que servir a los demás fortalece mi relación con Dios” (E22), “Mi relación con Dios influye en cómo trato a las personas” (E24), El perdón que Dios me da, me ayuda a perdonar a otros (E21), “Intencional y regularmente busco maneras de servir a otros en mi iglesia y comunidad” (E23), “He defendido los principios divinos, incluso cuando significaba arriesgar o perder popularidad o aceptación de personas que son importantes para mí” (E9) y “Hago que la participación en una iglesia local sea una parte central de mi vida” (E8).

El segundo factor quedó constituido por cinco indicadores y se le asignó la dimensión denominada “comunión”. Los indicadores son los siguientes: “Mi relación con Dios me da un fuerte sentido de propósito y significado” (E6), “A medida que crezco espiritualmente, confío en Dios y no en mi propia fuerza” (E5), “Mi relación con Dios es la base de cómo vivo mi vida diaria” (E7), “Puedo ver cómo Dios ha usado obstáculos y dificultades en mi vida para ayudarme a crecer espiritualmente” (E4) y “Tengo una sensación de sentido y propósito en mi relación con Dios” (E16).

El tercer factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión denominada “estudio de la Biblia”. Los indicadores son los siguientes: “Dedico tiempo regularmente a la lectura del Espíritu de Profecía” (E14), “Dedico tiempo regularmente a la lectura y al estudio de la Biblia” (E13), “Dedico tiempo diariamente al estudio de mi Lección de Escuela Sabática” (E15) y “Me dedico a orar específicamente por las necesidades de los demás” (E10).

En resumen, después de analizar cada uno de los resultados de las pruebas estadísticas a las que se sometió el constructo del desarrollo espiritual, se determinó que este constructo cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable (ver Tabla 5).

Confiabilidad del instrumento

Según Cook, Edwin y Triola (2010), la confiabilidad de los datos se refiere a la consistencia con que se presentan. Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), la confiabilidad es el grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Existen diversas técnicas estadísticas para calcular la confiabilidad de un instrumento; la mayoría de ellas generan resultados cuyos valores oscilan entre 0 y 1, donde un coeficiente igual a 0 significa confiabilidad nula y un coeficiente igual a 1 representa confiabilidad total o perfecta.

Tabla 5

Matriz de componente rotado para desarrollo espiritual

Ítems	Componentes		
	1	2	3
E22	.788		
E24	.742		
E21	.696		
E23	.657		
E25	.627		.429
E9	.562		
E8	.553		
E6		.889	
E5		.789	
E7		.742	
E4		.666	
E16	.416	.490	
E14			.843
E13			.734

E15		.729
E10	.424	.517

Un aspecto importante a considerar en las técnicas de medición de la confiabilidad es que el resultado varía de acuerdo con el número de ítems o indicadores que incluye el instrumento, es decir, cuanto más indicadores, mayor será su confiabilidad. Pero demasiados provocarán cansancio e indisposición para colaborar por parte de los participantes.

Una de las técnicas para medir la confiabilidad es el coeficiente alfa de Cronbach. Los instrumentos de esta investigación fueron sometidos a esta técnica para determinar su consistencia y coherencia. Los coeficientes obtenidos fueron los siguientes: (a) compromiso misionero, .930; (b) grupos pequeños, .937; (c) gestión estratégica, .915; (d) liderazgo pastoral, .913; (e) desarrollo espiritual, .836 y (f) total de todas las variables, .954.

Todos los valores de alfa de Cronbach fueron considerados como correspondiente a medidas de confiabilidad tres muy aceptables (véase Apéndice C).

Operacionalización de las variables

La Tabla 6 presenta como ejemplo la operacionalización de la variable género. En el Apéndice D se presenta la operacionalización de todas las variables. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

Tabla 6

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Compromiso misionero	Se entiende como el grado de compromiso que tiene un miembro de iglesia en relación a las actividades espirituales.	El compromiso misionero se mide en una escala Likert del 1 al 5, donde cada ítem asume las siguientes etiquetas: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	La variable se categorizará de acuerdo a los siguientes valores: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Hipótesis nulas

Según Hernández Sampieri, et al. (2014), las hipótesis nulas son proposiciones acerca de la relación entre variables que sirven para negar lo que afirma la hipótesis de investigación. En esta investigación se formularon las siguientes hipótesis: confirmatoria, alterna, y complementaria.

Hipótesis nula

El liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual no son predictores significativo del compromiso misionero en la feligresía de Freeport y Rockville Centre, NY.

Hipótesis nulas complementarias

Ho₁: No existe relación significativa entre el compromiso misionero y el liderazgo pastoral en los feligreses de las iglesias Freeport y Rockville Centre, NY, 2019.

Ho₂: No existe relación significativa entre el compromiso misionero y la gestión estratégica en los feligreses de las iglesias Freeport y Rockville Centre, NY, 2019.

Ho₃: No existe relación significativa entre el compromiso misionero y los grupos pequeños en los feligreses de las iglesias Freeport y Rockville Centre, NY, 2019.

Ho₄: No existe relación significativa entre el compromiso misionero y el desarrollo espiritual en los feligreses de las iglesias Freeport y Rockville Centre, NY, 2019.

Operacionalización de las hipótesis nulas

En la Tabla 7 se presenta la operacionalización de las hipótesis nulas.

Tabla 7

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Test estadístico
	Independientes		
Para proporcionar evidencias estadísticas y apoyar científicamente las conclusiones, el presente estudio establece hipótesis: El liderazgo pastoral, grupos pequeños, gestión estratégica, Desarrollo espiritual no son predictores en el compromiso misionero.	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso misionero Dependientes <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo pastoral. • Gestión estratégica. • Grupos Pequeños. • Desarrollo espiritual 	Métrica	Para el análisis de esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal por el método de pasos sucesivos. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para los valores de significación.

Recolección de datos

La recolección de los datos se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Se solicitó el permiso a los dirigentes de las iglesias para realizar el trabajo de investigación.

2. Se administró el instrumento en las iglesias de Freeport y Rockville Centre el 10 de agosto de 2019.

3. Se administró el instrumento a los hermanos que llegaron a las iglesias el 10 de agosto de 2019.

Proceso para análisis de datos

Para el procesamiento de los análisis de datos, se usó el Statistical Package for Social Sciences (SPSS) en la Versión 25 que es uno de los más recientes en el mercado con actualizaciones que permiten un análisis más rápido de los datos de investigación recopilados a través de las encuestas realizadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

El principal objetivo de esta investigación fue determinar cuáles son los predictores principales del compromiso misionero, partiendo de la teoría de cuatro variables: el liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual.

La investigación fue considerada de enfoque cuantitativo, de tipo transversal, correlacional y no experimental. Los instrumentos fueron elaborados por el propio investigador, partiendo de estudios previos aplicados, los mismos que fueron sometidos a pruebas de validez de contenido y constructo.

Para esta investigación la variable independiente principal fue compromiso misionero. Las variables dependientes fueron liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupos pequeños y desarrollo espiritual. Asimismo, se evalúa el aspecto demográfico de los participantes donde se mide el rango del año de nacimiento, el género, los años de ser adventista, el nivel académico y el rol en la iglesia.

Este capítulo está estructurado de la siguiente manera: (a) descripción demográfica de los participantes, (b) mediciones, (c) tablas cruzadas, (d) prueba de normalidad de constructo, (e) hipótesis nula y (f) un resumen del capítulo. El propósito del capítulo IV es examinar más a fondo cada una de las preguntas de investigación y presentar el análisis de datos cuantitativos y los resultados.

Población y muestra

Las hipótesis de esta investigación se probaron a un nivel de significancia p menor o igual a .05. La población observada para esta investigación se estimó en 187 feligreses de Freeport y Rockville Centre. La recolección de datos se realizó mediante el uso de un cuestionario. El trabajo de campo se realizó el 10 de agosto de 2019 y la muestra estuvo compuesta por 115 miembros de la iglesia de Freeport y Rockville Centre en el año 2019, que conforman el 61,49% del total de la población.

Descripción demográfica

Esta sección contiene la información demográfica del tema para el presente estudio de investigación. Los resultados presentados son por rango del año de nacimiento, género, años de ser adventista, nivel académico y rol de la iglesia. Se copiaron 126 instrumentos, pero por recomendaciones de los asesores se tomó como base de estudio a 115 encuestados (véase Apéndice E).

En esta sección se encuentra la descripción demográfica de cada participante de la investigación.

Rango del año de nacimiento

En la Tabla 8 se observa que, en relación al rango de nacimiento del total de sujetos, dos participantes (1,7%) nacieron entre los años 1922 a 1945, 31 participantes (27,0%) nacieron entre los años 1946 a 1964, 42 participantes (36,5%) nacieron entre el año 1965 a 1980, 22 participantes (19,1%) nacieron entre los años 1981 al 2000 y 18 participantes (15,7%) nacieron entre los años 2001 al 2019.

Tabla 8

Rango de nacimiento de los participantes

Rango de nacimiento	<i>n</i>	%	% acumulado
1922-1945	2	1,7%	1,7%
1946-1964	31	27,0%	28,7%
1965-1980	42	36,5%	65,2%
1981-2000	22	19,1%	84,3%
2001 al presente	18	15,7%	100,0%
TOTAL	115	100,0%	

Género

En la Tabla 9 se observa que, en relación al género del total de sujetos, 46 participantes (40,0%) son de género masculino y 69 participantes (60,0%) son de género femenino, siendo esta última la población mayoritaria dentro del estudio.

Tabla 9

Género de los participantes

Género	<i>n</i>	%	% acumulado
Masculino	46	40,0%	40,0%
Femenino	69	60,0%	100,0%
TOTAL	115	100,0%	

Años de ser adventista

En la Tabla 10 se observa que en relación a los años de adventista del total de sujetos, 41 participantes (35,7%) tienen de 0 a 10 años de ser adventistas, 31 participantes (27,0%) tienen entre 11 a 20 años de ser adventista, 18 participantes (15,7%) tienen entre 21 a 30 años de adventistas y 28 participantes (21,7%) tienen entre 31 o

más años de ser adventistas. Esto quiere decir que en su mayoría los participantes tienen entre 0 y 20 años de ser adventistas (62,6%).

Nivel académico

En la Tabla 11 se observa que, en relación al nivel académico del total de sujetos, 57 participantes (49,6%) han concluido la primaria-secundaria, 52 participantes (45,2%) han concluido el bachillerato-universidad y 6 participantes (5,2%) han concluido la maestría. Esto significa que en su mayoría la población tiene un nivel académico básico o universitario a nivel de pregrado (94,8%).

Tabla 10

Años de ser adventista de los participantes

Años de adventista	<i>n</i>	%	% acumulado
1 a 10 años	41	35,7%	35,7%
11 a 20 años	31	27,0%	62,6%
21 a 30 años	18	15,7%	78,3%
31 a más	25	21,7%	100,0%
TOTAL	115	100,0%	

Tabla 11

Nivel académico de los participantes

Nivel académico	<i>n</i>	%	% acumulado
Primaria - Secundaria	57	49,6%	49,6%
Bachillerato - Universidad	52	45,2%	94,8%
Maestría	6	5,2%	100,0%
Doctorado	0	0,0%	100,0%
TOTAL	115	100,0%	

Rol en la iglesia

En la Tabla 12 se puede ver que, en relación al rol de la iglesia del total de sujetos, 8 participantes (7,0%) son ancianos de iglesia, 50 participantes (43,5%) tienen un departamento o responsabilidad a su cargo, 12 participantes (10,4%) son líderes de grupos pequeños, y 45 participantes (39,1%) no tienen ningún tipo de cargo dentro de la iglesia. Eso significa que un total de 60,9% de participantes desempeña alguna función importante dentro de la iglesia, y un total de 39,1% no tiene un desempeño dentro de la iglesia.

Tabla 12

Rol en la iglesia de los participantes

Rol en la iglesia	<i>n</i>	%	% acumulado
Anciano de iglesia	8	7,0%	7,0%
Tengo un departamento o responsabilidad a mi cargo	50	43,5%	50,4%
Líder de grupo pequeño	12	10,4%	60,9%
No tengo cargo en la iglesia	45	39,1%	100,0%
TOTAL	115	100,0%	

Tablas cruzadas

Género y compromiso misionero

Respecto al género y el compromiso misionero, el 17.3% de los hombres tienen un nivel *muy bajo y bajo* de compromiso misionero y el 22.7% de los hombres tienen un nivel *alto y muy alto* de compromiso misionero. También se observó que del total de mujeres, el 24.3% de las mujeres tienen un nivel *muy bajo y bajo* de compromiso

misionero, y el 35.6% de las mujeres tienen un nivel *alto* y *muy alto* de compromiso misionero. En suma, se observó que entre los hombres y mujeres, el 41,7% tienen un nivel *muy bajo* y *bajo* de compromiso misionero, y el 58,30% de los hombres y mujeres tienen un nivel *alto* y *muy alto* de compromiso misionero. Los datos de la muestra presentan evidencia suficiente que indican que el compromiso misionero es significativamente independiente del género ($X^2 = 2.940$, $p > .401$ es mayor que .005).

Años de ser adventista y compromiso misionero

Respecto al rango de los años de ser adventista con el compromiso misionero los resultados indican que 46.1% de todos los participantes están altamente comprometidos con la misión. El 5.2% representan a los que tienen 31 años o más de ser adventistas y tienen un resultado *muy alto* en el compromiso misionero y el 4.3% de participantes tienen un resultado *muy bajo* con relación al compromiso misionero. Los datos de la muestra presentan evidencias suficientes que indican que el compromiso misionero es significativamente independiente de los años de ser adventista ($X^2 = 17.689$, $p > .039$ es mayor que .005).

Nivel académico y compromiso misionero

Respecto al nivel académico y el compromiso misionero, los resultados indican que el 24.3% de los participantes que tienen primaria y secundaria concluida y el 20% que tiene nivel bachillerato universitario terminado tienen un *nivel alto* de compromiso misionero. Los datos de la muestra presentan evidencias suficientes que indican que el compromiso misionero es significativamente independiente del nivel académico ($X^2 = 5.316$, $p > .504$ es mayor que .005).

Rol en la iglesia y compromiso misionero

El rango en el rol en la iglesia con el compromiso misionero muestran que 36 participantes (31.3%) tienen una responsabilidad en la iglesia y son líderes de grupos pequeños además tienen un *nivel alto* de compromiso misionero, y 22 participantes (19.1%) no tienen cargo en la iglesia y tienen *un nivel bajo* de compromiso misionero. Los datos de la muestra presentan evidencias suficientes que indican que el compromiso misionero es significativamente dependiente del rol de la iglesia ($X^2 = 34.846$, $p > .001$ es menor que .005).

Grupo pequeño y compromiso misionero

Respecto al grupo pequeño y el compromiso misionero, los resultados de esta investigación indican que el 42.6% de los que participan en los grupos pequeños tienen un nivel alto de compromiso misionero y 13 participantes (11.3%) tienen un nivel alto de compromiso misionero. Los datos de la muestra presentan evidencias suficientes que indican que el compromiso misionero es significativamente dependiente de la participación de los grupos pequeños ($X^2 = 370295$, $p > .001$ es menor que .005).

Desarrollo espiritual y compromiso misionero

El resultado de esta investigación muestra que el 45.2% de los que se desarrollan espiritualmente tiene un alto compromiso misionero y 8.7% están muy altamente comprometidos con la misión. Los datos de la muestra presentan evidencias suficientes que indican que el compromiso misionero es significativamente dependiente del desarrollo espiritual ($X^2 = 15.727$, $p > .015$ es menor que .005).

Gestión estratégica, liderazgo pastoral y compromiso misionero

Los datos de la muestra presentan evidencias suficientes que indican que el compromiso misionero es significativamente independiente a la gestión estratégica ($X^2 = 8.562$, $p > .479$ es mayor que $.005$).

Los datos de la muestra presentan evidencias suficientes que indican que el compromiso misionero es significativamente independiente al liderazgo pastoral ($X^2 = 4.776$, $p > .573$ es mayor que $.005$). En el Apéndice F se muestran las tablas cruzadas.

Descripción del comportamiento de las variables

Medias aritméticas

La validación de los instrumentos se completó y se incluyó como parte de esta investigación (ver Apéndice G).

Compromiso misionero

En la Tabla 13 se presentan las tres medias aritméticas más altas del constructo compromiso misionero de acuerdo a lo siguiente: “Después de participar de las actividades evangelísticas tengo más ganas de orar” (CM14, $\chi = 4.05$), “No asisto a las capacitaciones de cómo dar estudios bíblicos en la iglesia o distrito (CM19, $\chi = 4.00$) (esta declaración fue formulada en forma negativa y fue recodificada en el análisis estadístico mostrando un alto compromiso misionero) y “Después de participar de las actividades evangelísticas tengo más deseo de estudiar la Biblia” (CM13, $\chi = 3.98$). Las tres medias más bajas fueron: “He llevado personas al bautismo durante los últimos doce meses” (CM21, $\chi = 2.19$), “Traigo nuevos candidatos para el

bautismo” (CM18, $\chi = 2.34$) y “Colaboro en la toma de decisiones para el bautismo en las campañas de evangelismo” (CM22 $\chi = 2.43$).

Grupo pequeño

En la Tabla 14 se presentan las tres medias aritméticas más altas del constructo grupo pequeño de acuerdo a lo siguiente: “Mi líder de GP está presto a servir en cuanto lo necesito” (GP2, $\chi = 4.28$), “Me considero un verdadero amigo en mi GP” (GP6, $\chi = 4.23$) y “En mi grupo pequeño hay un ambiente de confianza, compañerismo y unidad” (GP11, $\chi = 4.22$). Las tres medias más bajas fueron: “No he estado participando en las reuniones de mi GP durante los últimos tres meses” (GP8, $\chi = 3.80$ GE), “He llevado a la gente al bautismo en mi GP” (GP19, $\chi = 2.62$) y “Los interesados en mi GP deciden ser bautizados al final de un año” (GP16, $\chi = 3.13$).

Liderazgo pastoral

En la Tabla 15 se presentan las tres medias aritméticas más altas del constructo liderazgo pastoral de acuerdo a lo siguiente: “Muestra un alto compromiso con el cumplimiento de la misión” (LP3, $\chi = 4.48$), “Inspira a los miembros de la iglesia a comprometerse con la misión” (LP6, $\chi = 4.46$) y “Tiene un excelente plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo” (LP2, $\chi = 4.42$). Las tres medias más bajas fueron: “Su predicación no es bíblica ni inspiradora” (LP10, $\chi = 3.73$) (esta declaración fue formulada en forma negativa y fue recodificada en el análisis estadístico mostrando que casi siempre su predicación es Bíblica e inspiradora), “Visita regularmente a los líderes y a los miembros de su distrito” (LP20, $\chi = 3.93$) y “Da un ejemplo con su ejemplo de vida” (LP17, $\chi = 4.15$).

Tabla 13

Media aritmética y desviación estándar del compromiso misionero

Ítems	<i>n</i>	Media	Desviación estándar
CM14	115	4.0522	1.00737
CM19	115	4.0087	1.22471
CM13	115	3.9826	1.04279

Tabla 14

Media aritmética y desviación estándar del grupo pequeño

Ítems	<i>n</i>	Media	Desviación estándar
GP2	115	4.2870	1.14528
GP6	115	4.2348	1.03729
GP11	115	4.2261	1.06013

Tabla 15

Media aritmética y desviación estándar del liderazgo pastoral

Ítems	<i>n</i>	Media	Desviación estándar
LP3	115	4.4870	.66709
LP6	115	4.4609	.80880
LP2	115	4.4261	.73819

Gestión estratégica

En la Tabla 16 se presentan las tres medias aritméticas más altas del constructo gestión estratégica de acuerdo a lo siguiente: “La iglesia desarrolla su actividad sobre la base de su misión y visión” (GE1, $\chi = 4.16$), “La iglesia alinea y organiza el plan de trabajo anual acorde con su misión y sus objetivos estratégicos” (GE4, $\chi = 4.05$) y “La

iglesia ha definido responsables (o líderes) para materializar el logro de los objetivos estratégicos” (GE15, $\chi = 3.93$). Las tres medias más bajas fueron: “La iglesia no tiene bien definidos sus objetivos y metas estratégicas” (GE3, $\chi = 2.66$) (esta declaración fue formulada en forma negativa y fue recodificada en el análisis estadístico mostrando que la iglesia a veces tiene sus objetivos y metas estratégicas) “La unión / asociación supervise los planes y actividades realizadas por la iglesia en su conjunto” (GE14, $\chi = 3.39$) y “La iglesia desarrolla un análisis FODA básico, para definir sus objetivos estratégicos” (GE2, $\chi = 3.74$).

Desarrollo espiritual

En la Tabla 17 se presentaron las tres medias aritméticas más altas del constructo desarrollo espiritual de acuerdo a lo siguiente: “Mi relación con Dios me da un fuerte sentido de propósito y significado” (E6, $\chi = 4.57$), “Mi relación con Dios es la base de cómo vivo mi vida diaria” (E7, $\chi = 4.46$) y “A medida que crezco espiritualmente, confío en Dios y no en mi propia fuerza” (E5, $\chi = 4.46$). Las tres medias más bajas fueron “Cuando la gente me lastima, tiendo a guardar rencores durante mucho tiempo” (E18, $\chi = 2.65$), “No estoy involucrado en el ministerio continuo en mi iglesia y en mi comunidad” (E12, $\chi = 2.89$) (esta declaración fue formulada en forma negativa y fue recodificada en el análisis estadístico mostrando que la iglesia a veces está involucrada en el ministerio continuo de la iglesia y de la comunidad) y “Dedico tiempo regularmente a la lectura del Espiritu de Profecía” (E14, $\chi = 3.21$).

Tabla 16

Media aritmética y desviación estándar de la gestión estratégica

Ítems	<i>n</i>	Media	Desviación estándar
GE1	115	4.1652	.89766
GE4	115	4.0522	1.00737
GE15	115	3.9391	.99373

Tabla 17

Media aritmética y desviación estándar del desarrollo espiritual

Ítems	<i>n</i>	Media	Desviación estándar
E6	115	4.5739	.68902
E7	115	4.4696	.76459
E5	115	4.4609	.77558

Supuesto de regresión múltiple

Plonsky y Ghanbar (2018) mencionan cuatro supuestos que se probarán en la regresión múltiple, estos supuestos son: (a) linealidad del fenómeno, (b) normalidad de los residuos, (c) independencia de los términos de error y (d) varianza constante del término de error (homocedasticidad). Para esta investigación, el primer criterio que se analizó fue la linealidad de cada variable independiente con la variable de criterio y se observó en los cuadros de dispersión que tres de las cuatro variables: grupos pequeños, gestión estratégica, liderazgo pastoral y desarrollo espiritual las cuales tienen una relación positiva y los puntos presentan una relación positiva y una tendencia lineal. Sin embargo, el compromiso misionero es normal. El segundo criterio que se probó fue la normalidad de los errores, utilizando la estadística de Kolmogorov-

Smirnov ($p = > .05$) y se comprobó que la distribución de los residuos es normal ($p = .096$). En el tercer criterio, la independencia de error se probaron los errores, usando la prueba de Durbin-Watson, el valor fue $DW = 1.919$ que están muy cerca de dos, lo que indica que los errores no están correlacionados y son independientes.

Finalmente, se analizó la homocedasticidad, utilizando el gráfico del valor predicho estandarizado y el valor del residuo estandarizado; se observó que no hay una relación lineal en los residuos y, por lo tanto, los errores tienen variaciones iguales. Se cumple la homocedasticidad (véase Apéndice H).

Prueba de hipótesis nula

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de la hipótesis nula principal formulada para esta investigación.

Hipótesis nula

La hipótesis nula principal (H_0) establece que la gestión estratégica y el liderazgo pastoral no predicen el compromiso misionero de acuerdo con la percepción de los feligreses de Rockville Centre y Freeport de la Iglesia Adventista del Séptimo Día ubicadas en Long Island, Estados Unidos y que pertenecen a la Greater New York Conference.

Para el análisis de esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple por el método de pasos sucesivos; la gestión estratégica, el liderazgo pastoral, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual se consideraron variables independientes; y el compromiso misionero se consideró como variable dependiente.

Al realizar el análisis de regresión por el método de pasos sucesivos, se encontró que los mejores predictores son los grupos pequeños y el desarrollo espiritual,

explicando 35.6% de la varianza de la variable dependiente, compromiso misionero.

El primer modelo de la Tabla 18 está formado del compromiso misionero y grupos pequeños donde la R .532 y la R^2 es de .283 y la RA es de 27.7%.

En el primer modelo se obtuvo el valor F de 44.676 y la $P = .000$. Como el nivel de significancia es menor a 0.05, existe una influencia lineal positiva y significativa entre el grupo pequeño y el compromiso misionero. En el segundo modelo de grupo pequeño y el desarrollo espiritual la R .606., R^2 : .368 y la RA es de 35.6% y el valor F es de 14.912 y la $p = .000$. Como el nivel de significancia es menor a 0.05, existe una influencia lineal positiva y significativa entre el grupo pequeño, y el desarrollo espiritual con el compromiso misionero. Con base en lo anterior, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

El grupo pequeño y el desarrollo espiritual tienen una influencia muy significativa.

Para evaluar la influencia de los constructos independientes y verificar si son predictores significativos, el investigador procedió a revisar los coeficientes beta estandarizados y se encontró que el grupo pequeño es altamente significativo ($\beta_1 = .532$, $p = .000$). En el segundo modelo, el grupo pequeño presentó un coeficiente beta estandarizado significativo ($\beta_2 = .430$, $p = .000$), y el desarrollo espiritual presentó el coeficiente estandarizado más alto ($\beta_3 = .308$, $p = .000$). Con base en el análisis de los coeficientes beta estandarizados, se decidió eliminar la gestión estratégica liderazgo pastoral del modelo (véase Apéndice H).

La prueba de regresión se aplicó nuevamente con las dos variables independientes que fueron significativas, grupo pequeño desarrollo espiritual, y se encontró el valor del R^2 corregido igual a .356.

Los valores de los coeficientes estandarizados fueron los siguientes: grupo pequeño ($\beta_1 = .532$, $p = .000$) y desarrollo espiritual ($\beta_2 = .308$, $p = .000$).

Tabla 18

Resumen del modelo

Modelo	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.532a	.283	.277	.67219	.283	44.676	1	113	.000	
2	.606b	.368	.356	.63427	.084	14.912	1	112	.000	1.919

Pruebas de normalidad

Para analizar los constructos de liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupos pequeños, desarrollo espiritual y compromiso misionero, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba, en particular, se realiza cuando la muestra es igual o mayor que 51, y la prueba de Shapiro-Wilks se aplica cuando la muestra es igual o menor que 50. Para verificar la normalidad de las construcciones p debe ser mayor que .05 para retener la hipótesis nula y la distribución es igual a la normal.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se usaron los datos recolectados, y se presentaron diferentes tablas que muestran los resultados obtenidos. Se aplicaron las diferentes pruebas estadísticas correspondientes con el objetivo de presentar resultados válidos en la actualidad. En este capítulo, se abordó

la clasificación del diseño de este estudio, se presentó información relevante sobre la descripción demográfica, se examinaron las medias aritméticas de las variables y se analizaron las variables mediante tablas de contingencia. Los hallazgos se presentaron en base a variables e hipótesis. Con respecto a la prueba de hipótesis nulas, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple para verificar el modelo propuesto.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Introducción

El principal objetivo de esta investigación fue determinar cuáles son los predictores principales del compromiso misionero, partiendo de la teoría de cuatro variables: el liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual.

La investigación fue considerada de enfoque cuantitativo, de tipo transversal, correlacional y no experimental. Los instrumentos fueron elaborados por el investigador, partiendo de estudios previos aplicados, los mismos que fueron sometidos a pruebas de validez de contenido y constructo.

Para esta investigación, la variable independiente principal fue compromiso misionero. Las variables dependientes fueron liderazgo pastoral, gestión estratégica, grupos pequeños y desarrollo espiritual. Asimismo, se evalúa el aspecto demográfico de los participantes donde se mide el rango del año de nacimiento, el género, los años de ser adventista, el nivel académico y el rol en la iglesia.

El reporte de esta investigación fue organizado en cinco capítulos.

En el capítulo I se muestran los antecedentes del problema, así como las investigaciones pertinentes relacionadas con las cinco variables, partiendo de cómo es que éstas influyen en el compromiso misionero. También se definen algunos términos importantes relacionados con el estudio. Igualmente, se describen las hipótesis de la

investigación, los objetivos que conciernen al estudio y las razones del porqué se justifica este trabajo, no sin antes proceder a los límites que abarcar el trabajo y las delimitaciones a las que se ciñe el investigador. Por último, se propone el marco filosófico resaltando cómo es que la cosmovisión personal ayudar a tomar un curso de orientación adecuado a la investigación.

En el Capítulo II se presenta la revisión de la literatura donde se analizan aspectos importantes relacionados a las cinco variables, a nivel teórico y empírico, por lo que se presenta el concepto, la importancia del constructo, las teorías que explican cómo sucede el fenómeno y las dimensiones que ayudan a medirlo adecuadamente dependiendo de los diferentes enfoques teóricos y otras investigaciones de valor que en su mayoría son teóricas y que abarcan años de discusiones de cómo es que la variable debería de estudiarse o cómo los investigadores deberían aproximarse a fin de entenderla adecuadamente. Por último, se muestra la relación entre las diferentes variables y el compromiso misionero.

En el Capítulo III se presenta la metodología del estudio y se explica tanto el tipo como el diseño de la investigación. Asimismo, se hace especial énfasis en la población y los tipos de selección de la muestra de investigación. Se realiza la validez de los constructos. Se dedica espacio igualmente a explicar las variables y la definición operacional de las mismas. También se evalúan los diferentes instrumentos de investigación y cuál es su grado de confiabilidad y validez por las que son usados en esta investigación. Por último, se describe el programa a usarse para el proceso estadístico.

El Capítulo IV contiene los resultados de la investigación, presentándose las frecuencias demográficas, las pruebas de normalidad de cada uno de los

constructos y las pruebas de hipótesis.

En el Capítulo V se incluye, la discusión de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones pertinentes a la investigación.

Discusión

A continuación, se discuten los resultados en relación a los cuatro constructos teóricos que se citaron en esta investigación.

Liderazgo pastoral

Esta investigación encontró que la variable de liderazgo pastoral no fue un predictor del compromiso misionero, estos resultados no concuerdan con los encontrados por Castro Pizarro (2019), quien sugiere que el liderazgo pastoral al ser la base de las relaciones de una comunidad debe influir de manera directa sobre el compromiso misionero. Esto también se contradice con lo que Jaimes Zubieta (2016) ha sugerido al argumentar que el liderazgo es la base del crecimiento de la iglesia. Esto puede deberse a que el liderazgo para muchos cristianos es una cuestión que tiene que ver con las tareas y las orientaciones que el pastor da dentro de la iglesia (Adeyemi-Bello, 2001), pero que en suma el compromiso misionero es percibido más como un elemento personal.

Por otro lado, este estudio encontró que el liderazgo pastoral tiene una mayor influencia sobre los grupos pequeños lo que apoya la teoría de que el liderazgo es más percibido como un asunto grupal antes que individual (Knudsen, 2006), y debido a que la gestión estratégica es la percepción evidente del liderazgo, en esta influyen más las expectativas de visión en relación con la iglesia y el estilo de afrontamiento hacia los problemas (Knudsen, 2006).

Gestión estratégica

Esta investigación también encontró que la variable de gestión estratégica no fue un predictor de la gestión estratégica y el compromiso misionero, lo que difieren con el trabajo de Odom y Boxx (1988), quienes encontraron relación entre la planificación y el crecimiento de las iglesias. Por otro lado, Perkins y Fields (2010) también encontraron en su estudio que la diversidad de los equipos de alta dirección se relacionó con la asistencia regular de los miembros de iglesia a la escuela dominical, esto puede deberse a que la gestión estratégica al ser una herramienta importante con la que trabaja el pastor de iglesia y al proveer la dirección sobre la cual la iglesia va a trabajar, lo que hace que estos puedan cumplir con los objetivos que en ella se especifican y de esa manera desarrollar espiritualidad (Burrill, 1998), lo que ayuda a comprometerse aún más con la misión, pero no porque la gestión estratégica en sí haga crecer a la iglesia, sino que motiva con planes, e incentiva actividades que hacen que la iglesia se mantenga ocupada y de esa manera genere compromiso con la misión que en la perspectiva de Burrill (2004; cf. Burrill, 2005) es el antídoto contra la disidencia y el enfriamiento espiritual y produce como resultado un crecimiento cuantitativo.

Grupos pequeños

Esta investigación encontró que la variable de grupos pequeños es un predictor importante para el compromiso misionero, resultado que confirma las propuestas teóricas de Rose (1996), quien supone que los grupos pequeños actúan como un espacio para enseñar y capacitar a los miembros, quienes a través de la influencia de estos grupos alcanzan niveles de compromiso importantes. De igual manera, Nsengimana

(2014) sugiere que los grupos pequeños al desarrollar el discipulado intencional, la motivación a una experiencia espiritual más profunda y el apoyo social, hacen que el miembro de iglesia pueda comprometerse. Eso explicaría porqué los grupos pequeños y el desarrollo espiritual también tienen una correlación significativa, sugiriendo que ambos se influyen mutuamente, y ambos promueven el compromiso misionero, lo que en su momento fue propuesto de manera teórica por Ware (1997).

Desarrollo espiritual

Esta investigación encontró que la variable desarrollo espiritual es un predictor significativo para el compromiso misionero. Estos resultados armonizan con los resultados hallados por Pacheco Caveró (2018), quien encontró relación entre la comunión personal y el compromiso misionero. Asimismo, no respaldan la teoría sugerida por Rode (2003), quien supuso que la espiritualidad no es un motivador interno, sino más bien un motivador externo impulsado por el pastor a través de la visitación, el estudio de la Biblia y la oración en conjunto.

En este estudio se encontró que la espiritualidad también es influenciada por la gestión estratégica, lo que concuerda con los resultados de Pandey y Gupta (2008) quienes, partiendo de la psicología humanista, conceptualizan la espiritualidad en las organizaciones empresariales basadas en la síntesis de los pensamientos tradicionales y contemporáneos y una agenda detallada para la investigación en este campo. Una explicación de este fenómeno también puede ser el hecho de que la gestión estratégica motiva el cumplimiento de actividades cada cierto tiempo en la iglesia, y eso a su vez hace que las personas desarrollen una mayor espiritualidad, pero no a causa de la gestión estratégica, sino más bien por el desenvolvimiento en actividades que motivan.

Conclusiones

En esta sección se presentan las conclusiones correspondientes al problema y las hipótesis de investigación.

Sobre la declaración del problema

El propósito de esta investigación fue determinar si, el liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual son predictores en el compromiso misionero de los feligreses de las iglesias de Freeport y Rockville, NY, durante el año 2019.

Con el soporte de los estadísticos de prueba y de acuerdo a la muestra que se escogió en esta investigación se pudo concluir que el compromiso misionero, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual son predictores en grados significativos del compromiso misionero. Sin embargo, el liderazgo pastoral y la gestión estratégica no son significativas y por ende no son predictores.

Recomendaciones

A causa del estudio que se ha hecho respecto al compromiso misionero y su relación con el liderazgo pastoral, la gestión estratégica, los grupos pequeños y el desarrollo espiritual, así como la aportación de varios autores citados en esta investigación que relacionan estas variables, es conveniente dar las siguientes recomendaciones:

1. Que la gestión estratégica esté fuertemente ligada a un mayor desarrollo de la misión de la iglesia y que estas tengan bien definido sus objetivos y metas estratégicas.
2. Que el liderazgo pastoral sea inspirador mediante predicaciones bíblicas, al mismo tiempo que el pastor visite regularmente a sus líderes y a los miembros de su

distrito con el fin de motivar a la feligresía al cumplimiento de la misión.

3. Dar realce a la participación activa de los grupos pequeños y un mayor involucramiento de la feligresía con el propósito de dar un mejor servicio a los más necesitados en el aspecto espiritual en un ambiente de confianza, compañerismo y unidad que favorezca la multiplicación.

4. Crear un compromiso para el desarrollo espiritual con hábitos como la lectura de la Biblia, del Espíritu de Profecía, la oración y la testificación.

5. Capacitar a la feligresía en cómo dar estudios bíblicos a fin de lograr una testificación eficaz.

Para futuras investigaciones

Esta sección presenta algunas recomendaciones para futuras investigaciones para encontrar modelos que contribuyen a mejorar el compromiso misionero.

1. Replicar la investigación, utilizando otras poblaciones como otras conferencias o distritos misioneros para enriquecer esta investigación.

2. Formular nuevos modelos donde se contemplen nuevos constructos para la medición del compromiso misionero.

3. Realizar estudios para evaluar, de una manera más amplia, el desarrollo de los grupos pequeños en el crecimiento de las iglesias.

4. Realizar una investigación longitudinal dentro de cinco años que pueda verificar si las relaciones significativas halladas en este estudio se mantienen.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ESCALA PARA MEDICIÓN DE COMPROMISO MISIONERO, LIDERAZGO PASTORAL, GESTIÓN ESTRATÉGICA, GRUPOS PEQUEÑOS Y DESARROLLO ESPIRITUAL

Estimado participante, el presente instrumento tiene por objetivo evaluar el Compromiso Misionero (CM), Liderazgo Pastora (LP), Gestión Estratégica (GE), Grupos Pequeños (GP) y Desarrollo Espiritual (DE) en su iglesia. Toda la información que proporcione será de carácter anónimo, por lo que le solicitamos sea lo más sincero posible. No hay respuestas correctas o incorrectas. Marque el número que crea es más conveniente a su realidad.

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

SECCIÓN I: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Indicaciones: Coloque una "X" en la casilla de las respuestas que se aplique a su realidad.

1. Rango de año de nacimiento:

- () 1922-1945
- () 1946 - 1964
- () 1965 - 1980
- () 1981 - 2000
- () 2001 - adelante

2. Género:

- () Hombre
- () Mujer

3. Años de ser adventista:

- () 0 - 10 años
- () 11 - 20 años
- () 21 a 30 años
- 31 a más años

4. Nivel académico:

- () Primaria-secundaria
- () Universidad - Bachillerato
- () Maestría
- () Doctorado

5. Rol en la iglesia:

- () Anciano de iglesia
- () Tengo un departamento o responsabilidad a mi cargo
- () Líder de grupo pequeño
- () No tengo cargo en la iglesia
- () Pastor

SECCIÓN II: COMPROMISO MISIONERO

N°	Descripción	1	2	3	4	5
1	Asisto a las capacitaciones para la preparación de actividades evangelísticas.					
2	Participo en la organización de las campañas de evangelismo programadas por la iglesia.					
3	Asisto a las campañas de evangelismo programadas por la iglesia o el distrito.					
4	Participo en las campañas de evangelismo programadas por la iglesia o el distrito llevando interesados.					
5	Por lo general participo en la campaña evangelística de "Semana Santa".					
6	Por lo general participo en la campaña evangelística de la semana de la juventud".					
7	Por lo general participo en la campaña evangelística de "familia".					
8	Por lo general participo en las campañas de "Semanas de cosechas".					
9	Tengo alguna responsabilidad cuando se realiza alguna campaña de evangelismo en mi iglesia o distrito.					
10	Después de participar de las actividades evangelísticas tengo más deseos de dar estudios bíblicos a otras personas.					
11	Al término de las campañas de evangelismo en las que participo mi fe se fortalece más.					
12	Mi comunión personal aumenta después de cada campaña de evangelismo en la que participo.					
13	Después de participar de las actividades evangelísticas tengo más deseos de estudiar la Biblia.					
14	Después de participar de las actividades evangelísticas tengo más deseos de orar.					
15	Traigo nuevos visitantes a la iglesia.					
16	Doy estudios bíblicos.					
17	Distribuyo materiales misioneros.					
18	Traigo nuevos candidatos para el bautismo.					
19	No asisto a las capacitaciones de cómo dar estudios bíblicos en la iglesia o distrito.					
20	Participo en las visitas a hospitales, cárceles, albergues de niños y asilos u otros centros de ayuda.					
21	He llevado personas al bautismo durante los últimos doce meses.					
22	Colaboro en la toma de decisiones para el bautismo en las campañas de evangelismo.					

SECCIÓN III: GRUPOS PEQUEÑOS

N°	Descripción	1	2	3	4	5
1	Estoy comprometido como miembro de mi GP					
2	Mi líder de GP esta presto a servir en cuanto lo necesito					
3	Muestro lo que realmente soy en mi GP					
4	Oro por los miembros de mi GP					
5	Asisto a las reuniones de mi GP					
6	Me considero un verdadero amigo en mi GP					

7	La oración es una parte vital de lo que hago en mi GP					
8	No he estado participando en las reuniones de mi GP durante los últimos 3 meses					
9	Estoy relacionado fraternalmente como miembro en mi GP					
10	Hay metas y objetivos establecidos en mi GP					
11	En mi GP hay un ambiente de confianza, compañerismo y unidad					
12	Hemos planeado multiplicar nuestro GP					
13	Siento que Dios está usando nuestro GP para alcanzar a personas que no conocen a Cristo.					
14	Comparto mis problemas en las reuniones de GP					
15	Siento que crezco espiritualmente en mi GP					
16	Los interesados en mi GP deciden ser bautizados al final de un año					
17	Mi GP ayuda a los miembros a descubrir sus dones espirituales.					
18	Me pongo en contacto semanalmente con todos los miembros de mi GP (fuera de las reuniones de PG).					
19	He llevado a la gente al bautismo en mi GP					
20	Mi GP me ayuda a usar mis dones espirituales.					
21	Considero a mi grupo pequeño como un equipo de alto rendimiento					

SECCIÓN IV: GESTIÓN ESTRATÉGICA

N°	Descripción	1	2	3	4	5
1	La iglesia desarrolla su actividad sobre base de su misión y visión.					
2	La iglesia desarrolla un análisis FODA básico, para definir sus objetivos estratégicos.					
3	La iglesia no tiene bien definidos sus objetivos y metas estratégicas					
4	La iglesia alinea y organiza el plan de trabajo anual acorde con su misión y sus objetivos estratégicos.					
5	Los miembros de iglesia están comprometidos con los planes y lo asumen con responsabilidad					
6	La junta de iglesia convoca a los miembros de iglesia, para intercambiar ideas y criterios, en relación con el plan estratégico.					
7	La junta de iglesia convoca a los miembros de iglesia, para motivar los equipos de trabajo en pro de lograr los objetivos estratégicos					
8	La junta de iglesia evalúa constantemente con los miembros de iglesia las metas y los objetivos planificados					
9	La junta de iglesia mantiene una relación de comunicación abierta con sus miembros, que le permite trabajar en forma armoniosa					
10	La junta de iglesia supervisa, en forma continua, las actividades que realizan los miembros en los diferentes departamentos					
11	La junta de iglesia examina de manera permanente el cumplimiento de las actividades programadas en los diferentes departamentos					
12	La junta de iglesia capacita a los miembros de iglesia periódicamente, para materializar el logro de los objetivos estratégicos.					
13	La junta de iglesia capacita acerca de la organización y gestión de documentos, para hacer más eficientes los distintos procesos de los departamentos de iglesia					
14	La Unión/Asociación supervisa los planes y actividades realizadas por la iglesia en su conjunto.					
15	La iglesia ha definido responsables (o líderes), para materializar el logro de los objetivos estratégicos.					

SECCIÓN V: LIDERAZGO PASTORAL

N°	Descripción	1	2	3	4	5
1	Establece objetivos claros, medibles y alcanzables alineados con el plan estratégico.					
2	Tiene un excelente plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo.					
3	Muestra un alto compromiso con el cumplimiento de la misión					
4	Las estrategias que propone son apropiadas para alcanzar los objetivos					
5	Posee un estilo de liderazgo que ayuda a alcanzar las metas de trabajo.					
6	Inspira a los miembros de la iglesia a comprometerse con la misión.					
7	Tiene un programa de capacitación para la iglesia.					
8	Al delegar autoridad respalda a sus líderes cuando amerita.					
9	Su capacidad organizativa facilita el logro de los objetivos.					
10	Su predicación no es bíblica ni inspiradora.					
11	Tiene la preparación y los conocimientos necesarios para hacer bien su trabajo.					
12	Se lleva bien con miembros difíciles de la iglesia.					
13	Es comprensivo cuando otros cometen errores					
14	Su gestión directiva es motivadora.					
15	Es sensible a las necesidades de los miembros de iglesia.					
16	Se enfoca en el crecimiento espiritual de los miembros de la iglesia					
17	Da un buen ejemplo con su estilo de vida.					
18	Toma medidas correctivas a tiempo.					
19	Supervisa detalladamente todas las actividades de la iglesia.					
20	Visita regularmente a los líderes y a los miembros de su distrito					

SECCIÓN VI: DESARROLLO ESPIRITUAL

N°	Descripción	1	2	3	4	5
1	Los eventos significativos que ocurren en mi vida afectan mi relación con Dios					
2	No siento que mi vida tenga un propósito particular.					
3	Intencionalmente busco oportunidades que me ayuden a crecer espiritualmente.					
4	Puedo ver cómo Dios ha usado obstáculos y dificultades en mi vida para ayudarme a crecer espiritualmente.					
5	A medida que crezco espiritualmente, confío en Dios y no en mi propia fuerza.					
6	Mi relación con Dios me da un fuerte sentido de propósito y significado.					
7	Mi relación con Dios es la base de cómo vivo mi vida diaria.					
8	Hago que la participación en una iglesia local sea una parte central de mi vida.					
9	He defendido los principios divinos, incluso cuando significaba arriesgar o perder popularidad o aceptación de personas que son importantes para mí.					
10	Me dedico a orar específicamente por las necesidades de los demás.					
11	Oro por las personas que no me gustan.					
12	No estoy involucrado en el ministerio continuo en mi iglesia y en mi comunidad.					
13	Dedico tiempo regularmente a la lectura y al estudio de la Biblia.					
14	Dedico tiempo regularmente a la lectura del Espíritu de Profecía.					

15	Dedico tiempo diariamente al estudio de mi Lección de Escuela Sabática.					
16	Tengo una sensación de sentido y propósito en mi relación con Dios.					
17	Soy consciente de que el Espíritu Santo me está impulsando a hacer las cosas correctas.					
18	Cuando la gente me lastima, tiendo a guardar rencores durante mucho tiempo.					
19	Cuando me siento herido por los demás, normalmente los evito.					
20	Cuando los demás me ofenden, trato de no hacerles daño directa o indirectamente.					
21	El perdón que Dios me da, me ayuda a perdonar a otros.					
22	Creo que servir a los demás fortalece mi relación con Dios.					
23	Intencional y regularmente busco maneras de servir a otros en mi iglesia y comunidad.					
24	Mi relación con Dios influye en cómo trato a las personas.					
25	Intencionalmente busco oportunidades para compartir mi fe con los demás.					

¡Muchas gracias por tu participación! 😊

APÉNDICE B

ANÁLISIS FACTORIAL

Compromiso Misionero

Prueba de KMO y Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.873
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1640.875
	df
	210
	Sig.
	.000

Comunalidades

	Initial	Extraction
CM1	1.000	.431
CM2	1.000	.537
CM3	1.000	.626
CM4	1.000	.475
CM5	1.000	.695
CM6	1.000	.709
CM7	1.000	.774
CM8	1.000	.686
CM9	1.000	.600
CM10	1.000	.560
CM11	1.000	.689
CM12	1.000	.695
CM13	1.000	.782
CM14	1.000	.771
CM15	1.000	.647
CM16	1.000	.711
CM17	1.000	.636
CM18	1.000	.671
CM20	1.000	.395
CM21	1.000	.664
CM22	1.000	.705

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Varianza total explicada

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.918	42.468	42.468	8.918	42.468	42.468	4.989	23.755	23.755
2	2.647	12.603	55.071	2.647	12.603	55.071	4.698	22.370	46.125
3	1.894	9.017	64.088	1.894	9.017	64.088	3.772	17.963	64.088
4	1.040	4.951	69.039						
5	.832	3.963	73.002						
6	.718	3.418	76.420						
7	.698	3.322	79.741						
8	.571	2.719	82.460						
9	.510	2.431	84.891						
10	.490	2.331	87.222						
11	.408	1.943	89.165						
12	.375	1.788	90.953						
13	.327	1.556	92.509						
14	.322	1.534	94.043						
15	.246	1.170	95.212						
16	.233	1.109	96.321						
17	.205	.976	97.297						
18	.184	.876	98.173						
19	.148	.705	98.878						
20	.133	.634	99.512						
21	.102	.488	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Matriz de componente rotado^a

	Component		
	1	2	3
CM18	.807		
CM21	.806		
CM16	.801		
CM22	.790		
CM15	.731		
CM17	.653	.430	
CM20	.560		
CM4	.537		
CM7		.856	
CM6		.835	
CM5		.792	
CM8		.742	
CM9	.405	.636	
CM3		.634	
CM2		.554	
CM1		.510	
CM14			.865
CM13			.855
CM12			.810
CM11			.807
CM10	.459		.532

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Grupos pequeños

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.891
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1764.004
	gl	190
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
GP1	1.000	.717
GP2	1.000	.713
GP3	1.000	.706
GP4	1.000	.617
GP5	1.000	.739
GP6	1.000	.722
GP7	1.000	.610
GP9	1.000	.730
GP10	1.000	.678
GP11	1.000	.755
GP12	1.000	.621
GP13	1.000	.786
GP14	1.000	.558
GP15	1.000	.710
GP16	1.000	.679
GP17	1.000	.721
GP18	1.000	.639
GP19	1.000	.743
CP20	1.000	.640
GP21	1.000	.602

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de va- rianza	% acu- mulado	Total	% de va- rianza	% acu- mulado	Total	% de va- rianza	% acu- mulado
1	10.092	50.462	50.462	10.092	50.462	50.462	6.073	30.363	30.363
2	2.398	11.988	62.450	2.398	11.988	62.450	3.856	19.282	49.645
3	1.196	5.980	68.429	1.196	5.980	68.429	3.757	18.784	68.429
4	.820	4.100	72.529						
5	.761	3.805	76.334						
6	.586	2.930	79.264						
7	.524	2.618	81.881						
8	.488	2.441	84.322						
9	.477	2.386	86.708						
10	.436	2.180	88.888						
11	.394	1.969	90.857						
12	.374	1.868	92.725						
13	.284	1.418	94.144						
14	.234	1.171	95.315						
15	.210	1.050	96.365						
16	.183	.915	97.280						
17	.167	.836	98.116						
18	.161	.805	98.921						
19	.127	.637	99.559						
20	.088	.441	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
GP5	.836		.199
GP6	.823	.207	
GP1	.805	.133	.227
GP3	.776	.270	.175
GP9	.771	.311	.197
GP4	.719	.172	.266
GP7	.683	.364	.103
GP2	.649	.512	.170
GP15	.550	.477	.424
GP13	.209	.806	.304
GP11	.530	.685	
GP12	.217	.673	.347
GP10	.567	.595	
GP21	.346	.530	.449
GP19			.858
GP18	.280	.194	.723
CP20	.343	.262	.674
GP16		.496	.652
GP17	.158	.542	.634
GP14	.313	.344	.585

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Gestión Estratégica

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.886
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1033.799
	gl	91
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
GE1	1.000	.665
GE2	1.000	.802
GE3	1.000	.707
GE4	1.000	.659
GE6	1.000	.669
GE7	1.000	.611
GE8	1.000	.758
GE9	1.000	.701
GE10	1.000	.714
GE11	1.000	.766
GE12	1.000	.683
GE13	1.000	.754
GE14	1.000	.612
GE15	1.000	.593

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de va- rianza	% acu- mulado	Total	% de va- rianza	% acu- mulado	Total	% de va- rianza	% acu- mulado
1	7.029	50.205	50.205	7.029	50.205	50.205	5.948	42.486	42.486
2	1.753	12.525	62.730	1.753	12.525	62.730	2.243	16.020	58.506
3	.913	6.518	69.248	.913	6.518	69.248	1.504	10.742	69.248
4	.730	5.211	74.460						
5	.721	5.153	79.612						
6	.581	4.148	83.761						
7	.534	3.813	87.573						
8	.388	2.768	90.341						
9	.309	2.209	92.550						
10	.297	2.122	94.672						
11	.244	1.744	96.415						
12	.193	1.379	97.794						
13	.168	1.203	98.997						
14	.140	1.003	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
GE11	.854	.178	
GE13	.845	.200	
GE10	.815		.221
GE8	.811		.306
GE12	.797	.217	
GE6	.792	.151	.135
GE7	.768		.137
GE14	.759	.165	
GE9	.673	.361	.343
GE3		.839	
GE4	.245	.746	.206
GE15	.427	.635	
GE2	.173		.874
GE1	.168	.510	.614

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

LIDERAZGO PASTORAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.903
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1190.701
	gl	136
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
LP1	1.000	.566
LP2	1.000	.607
LP3	1.000	.612
LP4	1.000	.548
LP5	1.000	.647
LP6	1.000	.769
LP7	1.000	.718
LP8	1.000	.763
LP9	1.000	.669
LP10	1.000	.573
LP12	1.000	.716
LP13	1.000	.759
LP14	1.000	.648
LP15	1.000	.599
LP16	1.000	.618
LP18	1.000	.630
LP19	1.000	.501

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de va- rianza	% acumu- lado	Total	% de va- rianza	% acumu- lado	Total	% de va- rianza	% acumu- lado
1	8.308	48.869	48.869	8.308	48.869	48.869	5.112	30.069	30.069
2	1.371	8.067	56.936	1.371	8.067	56.936	3.539	20.815	50.884
3	1.264	7.436	64.372	1.264	7.436	64.372	2.293	13.488	64.372
4	.943	5.545	69.917						
5	.768	4.517	74.434						
6	.689	4.054	78.488						
7	.586	3.444	81.932						
8	.462	2.719	84.651						
9	.434	2.556	87.207						
10	.402	2.362	89.569						
11	.357	2.099	91.668						
12	.324	1.904	93.571						
13	.288	1.694	95.265						
14	.278	1.636	96.901						
15	.232	1.365	98.266						
16	.169	.993	99.259						
17	.126	.741	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
LP13	.846		
LP12	.806		
LP15	.695		
LP4	.670		
LP14	.629		
LP3	.615		
LP18	.606		
LP16	.570		
LP5	.566		
LP19	.505		
LP7		.836	
LP6		.779	
LP8		.770	
LP9		.717	.
LP10			-.693
LP2			.647
LP1			.595

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

DESARROLLO ESPIRITUAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.854
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	930.846
	gl	120
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
E4	1.000	.563
E5	1.000	.667
E6	1.000	.833
E7	1.000	.678
E8	1.000	.431
E9	1.000	.494
E10	1.000	.504
E13	1.000	.618
E14	1.000	.724
E15	1.000	.645
E16	1.000	.501
E21	1.000	.635
E22	1.000	.694
E23	1.000	.512
E24	1.000	.645
E25	1.000	.598

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Varianza total explicada

Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de va- rianza	% acumu- lado	Total	% de va- rianza	% acumu- lado	Total	% de va- rianza	% acumu- lado
1	6.854	42.839	42.839	6.854	42.839	42.839	3.780	23.624	23.624
2	1.670	10.436	53.275	1.670	10.436	53.275	3.277	20.483	44.108
3	1.218	7.615	60.890	1.218	7.615	60.890	2.685	16.782	60.890
4	.917	5.733	66.623						
5	.835	5.217	71.841						
6	.731	4.569	76.410						
7	.592	3.699	80.109						
8	.563	3.522	83.631						
9	.531	3.319	86.950						
10	.467	2.918	89.868						
11	.396	2.473	92.341						
12	.354	2.210	94.551						
13	.287	1.792	96.342						
14	.235	1.470	97.812						
15	.212	1.324	99.136						
16	.138	.864	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente		
	1	2	3
E22	.788		
E24	.742		
E21	.696		
E23	.657		
E25	.627	.429	
E9	.562		
E8	.553		
E6		.889	
E5		.789	
E7		.742	
E4		.666	
E16	.416	.490	
E14			.843
E13			.734
E15			.729
E10	.424		.517

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 3 componentes extraídos.

APÉNDICE C

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH
COMPROMISO MISIONERO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	115	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	115	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad –

Alfa de Cronbach	N de elementos
.930	22

GRUPO PEQUEÑO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	115	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	115	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	21

GESTION ESTRATEGICA

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	115	100.0
Excluido ^a	0	.0
Total	115	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	15

LIDERAZGO PASTORAL

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	115	100.0
Excluido ^a	0	.0
Total	115	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.913	20

DESARROLLO ESPIRITUAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	115	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	115	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.836	25

APÉNDICE D

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO

Variable independiente

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Compromiso misionero	Se entiende como el grado de compromiso que tiene un miembro de iglesia en relación a las actividades espirituales.	El compromiso misionero se mide en una escala Likert del 1 al 5, donde cada ítem asume las siguientes etiquetas: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	La variable se categorizará de acuerdo a los siguientes valores: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Variable dependiente

Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Liderazgo pastoral	Se entiende como el accionar del líder espiritual de una comunidad cristiana, al cuidar a los miembros de iglesia en los asuntos espirituales.	Todas las variables se miden en una escala Likert del 1 al 5, donde cada ítem asume las siguientes etiquetas: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	La variable se categorizará de acuerdo a los siguientes valores: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Gestión estratégica	Se entiende como el proceso administrativo que se aplica dentro de una empresa con el objetivo de poder direccionar adecuadamente los recursos humanos y materiales, para obtener una mayor efectividad.	Todas las variables se miden en una escala Likert del 1 al 5, donde cada ítem asume las siguientes etiquetas: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	La variable se categorizará de acuerdo a los siguientes valores: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Grupos pequeños	Son grupos de personas de la iglesia que involucra a los miembros a la participación de actividades que motiven al desarrollo espiritual: estudio de la biblia, oración y relacionamiento entre sí.	Todas las variables se miden en una escala Likert del 1 al 5, donde cada ítem asume las siguientes etiquetas: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	La variable se categorizará de acuerdo a los siguientes valores: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Espiritualidad	Se entiende como el proceso de vida el cual se alimenta por: el estudio de la Biblia, la devoción personal, la oración y el evangelismo.	Todas las variables se miden en una escala Likert del 1 al 5, donde cada ítem asume las siguientes etiquetas: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	La variable se categorizará de acuerdo a los siguientes valores: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre`
----------------	--	--	--

APÉNDICE E

DATOS DEMOGRÁFICOS

DATOS DEMOGRÁFICOS

RANGO DE EDAD DE NACIMIENTO

		Nacimiento			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid	1922-1945	2	1.7	1.7	1.7
	1946-1964	31	27.0	27.0	28.7
	1965-1980	42	36.5	36.5	65.2
	1981-2000	22	19.1	19.1	84.3
	2001-	18	15.7	15.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

		Género			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid	Masculino	46	40.0	40.0	40.0
	Femenino	69	60.0	60.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

		Años ASD			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid	0-10	41	35.7	35.7	35.7
	11-20	31	27.0	27.0	62.6
	21-30	18	15.7	15.7	78.3
	31 o más	25	21.7	21.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Nivel académico

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Primaria-secundaria	57	49.6	49.6	49.6
	Bachillerato-universidad	52	45.2	45.2	94.8
	Maestría	6	5.2	5.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

Rol

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Anciano de iglesia	8	7.0	7.0	7.0
	Tengo un departamento o responsabilidad a mi cargo	50	43.5	43.5	50.4
	Lider de grupo pequeño	12	10.4	10.4	60.9
	No tengo cargo en la iglesia	45	39.1	39.1	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

APÉNDICE F

TABLAS CRUZADAS

Compromiso Misionero * Género Crosstabulation

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
CompromisoMisionero	Muy Bajo	Count	5	5	10
		% of Total	4.3%	4.3%	8.7%
	Bajo	Count	15	23	38
		% of Total	13.0%	20.0%	33.0%
	Alto	Count	18	35	53
		% of Total	15.7%	30.4%	46.1%
	Muy alto	Count	8	6	14
		% of Total	7.0%	5.2%	12.2%
Total		Count	46	69	115
		% of Total	40.0%	60.0%	100.0%

CompromisoMisionero * AñosASD Crosstabulation

		AñosASD				Total	
		0-10	11-20	21-30	31 o más		
CompromisoMisionero	Muy Bajo	Count	5	<5	<5	<5	10
		% of Total	4.3%	n<5	n<5	n<5	8.7%
	Bajo	Count	17	15	<5	<5	38
		% of Total	14.8%	13.0%	n<5	n<5	33.0%
	Alto	Count	17	11	11	14	53
		% of Total	14.8%	9.6%	9.6%	12.2%	46.1%
	Muy alto	Count	<5	<5	<5	6	14
		% of Total	n<5	n<5	n<5	5.2%	12.2%
Total		Count	41	31	18	25	115
		% of Total	35.7%	27.0%	15.7%	21.7%	100.0%

CompromisoMisionero * Nivelacademic Crosstabulation

		Nivelacademic			Total	
		Primaria-secundaria	Bachillerato-universidad	Maestría		
CompromisoMisionero	Muy Bajo	Count	5	<5	<5	10
		% of Total	4.3%	n<5	n<5	8.7%
	Bajo	Count	20	17	<5	38
		% of Total	17.4%	14.8%	n<5	33.0%
	Alto	Count	28	23	<5	53
		% of Total	24.3%	20.0%	n<5	46.1%
	Muy alto	Count	<5	8	<5	14
		% of Total	n<5	7.0%	n<5	12.2%
	Total	Count	57	52	6	115
		% of Total	49.6%	45.2%	5.2%	100.0%

CompromisoMisionero * Rol Crosstabulation

		Rol				Total	
		Anciano de iglesia	Tengo un departamento o responsabilidad a mi cargo	Lider de grupo pequeño	No tengo cargo en la iglesia		
CompromisoMisionero	Muy Bajo	Count	<5	<5	<5	9	10
		% of Total	n<5	n<5	n<5	7.8%	8.7%
	Bajo	Count	<5	12	<5	22	38
		% of Total	n<5	10.4%	n<5	19.1%	33.0%
	Alto	Count	<5	31	5	13	53
		% of Total	n<5	27.0%	4.3%	11.3%	46.1%
	Muy alto	Count	<5	6	<5	<5	14
		% of Total	n<5	5.2%	n<5	n<5	12.2%
	Total	Count	8	50	12	45	115
		% of Total	7.0%	43.5%	10.4%	39.1%	100.0%

CompromisoMisionero * ParticipacionGP Crosstabulation

		ParticipacionGP					
		Muy Bajo	Bajo	Alto	Muy alto	Total	
CompromisoMisionero	Muy Bajo	Count	<5	<5	<5	<5	10
		% of Total	n<5	n<5	n<5	n<5	8.7%
	Bajo	Count	<5	<5	20	11	38
		% of Total	n<5	n<5	17.4%	9.6%	33.0%
	Alto	Count	<5	<5	28	21	53
		% of Total	n<5	n<5	24.3%	18.3%	46.1%
	Muy alto	Count	<5	<5	<5	13	14
		% of Total	n<5	n<5	n<5	11.3%	12.2%
Total		Count	6	11	51	47	115
		% of Total	5.2%	9.6%	44.3%	40.9%	100.0%

CompromisoMisionero * DesarrolloEspiritual Crosstabulation

		DesarrolloEspiritual				
		Bajo	Alto	Muy alto	Total	
CompromisoMisionero	Muy Bajo	Count	<5	8	<5	10
		% of Total	n<5	7.0%	n<5	8.7%
	Bajo	Count	<5	24	10	38
		% of Total	n<5	20.9%	8.7%	33.0%
	Alto	Count	<5	28	24	53
		% of Total	n<5	24.3%	20.9%	46.1%
	Muy alto	Count	<5	<5	10	14
		% of Total	n<5	n<5	8.7%	12.2%
Total		Count	6	64	45	115
		% of Total	5.2%	55.7%	39.1%	100.0%

Crosstab

		Gestionestrategica					
		Muy Bajo	Bajo	Alto	Muy alto	Total	
CompromisoMisionero	Muy Bajo	Count	<5	<5	5	<5	10
		% of Total	n<5	n<5	4.3%	n<5	8.7%
	Bajo	Count	<5	7	17	13	38
		% of Total	n<5	6.1%	14.8%	11.3%	33.0%
	Alto	Count	<5	10	26	17	53

		% of Total	n<5	8.7%	22.6%	14.8%	46.1%
	Muy alto	Count	<5	<5	5	9	14
		% of Total	n<5	n<5	4.3%	7.8%	12.2%
Total		Count	<5	19	53	42	115
		% of Total	n<5	16.5%	46.1%	36.5%	100.0%

Crosstab

		Liderazgo pastoral			Total	
		Bajo	Alto	Muy alto		
Compromiso Misionero	Muy Bajo	Count	<5	<5	7	10
		% of Total	n<5	n<5	6.1%	8.7%
	Bajo	Count	<5	9	27	38
		% of Total	n<5	7.8%	23.5%	33.0%
	Alto	Count	<5	16	35	53
		% of Total	n<5	13.9%	30.4%	46.1%
	Muy alto	Count	<5	<5	13	14
		% of Total	n<5	n<5	11.3%	12.2%
	Total	Count	<5	29	82	115
		% of Total	n<5	25.2%	71.3%	100.0%

APÉNDICE G

MEDIA ARITMÉTICA Y DESVIACIÓN ESTANDAR

Compromiso Misionero

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. Desviación
CM1	115	3.0000	1.30451
CM2	115	3.2522	1.34323
CM3	115	3.62609	1.158196
CM4	115	3.1130	1.18296
CM5	115	3.6522	1.24283
CM6	115	3.4000	1.21251
CM7	115	3.6957	1.05277
CM8	115	3.4087	1.26280
CM9	115	3.0261	1.24577
CM10	115	3.3304	1.30264
CM11	115	3.9391	1.19419
CM12	115	3.9652	1.12336
CM13	115	3.9826	1.04279
CM14	115	4.0522	1.00737
CM15	115	2.8609	1.22751
CM16	115	2.4870	1.44711
CM17	115	2.9652	1.26304
CM18	115	2.3478	1.34454
CM19	115	4.0087	1.22471
CM20	115	2.6174	1.27446
CM21	115	2.1913	1.33703
CM22	115	2.4348	1.37733
N válido (por lista)	115		

GRUPOS PEQUEÑOS

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. Desviación
GP1	115	3.9478	1.25547
GP2	115	4.2870	1.14528
GP3	115	4.1652	1.13114
GP4	115	3.9304	1.05732
GP5	115	3.9304	1.22633
GP6	115	4.2348	1.03729
GP7	115	4.0087	1.15846
GP8	115	3.8087	1.53837
GP9	115	3.9826	1.13927
GP10	115	4.2000	1.06951
GP11	115	4.2261	1.06013
GP12	115	3.7826	1.33629
GP13	115	4.0000	1.11607
GP14	115	3.3826	1.38654
GP15	115	3.8870	1.20500
GP16	115	3.1304	1.31471
GP17	115	3.3913	1.26834
GP18	115	3.1304	1.31471
GP19	115	2.6261	1.44769
CP20	115	3.5826	1.19929
GP21	115	3.9391	1.21603
N válido (por lista)	115		

GESTION ESTRATEGICA

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. Desviación
GE1	115	4.1652	.89766
GE2	115	3.5478	1.20848
GE3	115	2.6609	1.48612
GE4	115	4.0522	1.00737
GE5	115	3.7130	.88620
GE6	115	3.7217	1.15885
GE7	115	3.8087	1.07520
GE8	115	3.7043	1.10003
GE9	115	3.7826	1.04950
GE10	115	3.6783	1.13592
GE11	115	3.6522	1.07641
GE12	115	3.6609	1.10729
GE13	115	3.6087	1.06537
GE14	115	3.3913	1.26834
GE15	115	3.9391	.99373
N válido (por lista)	115		

LIDERAZGO PASTORAL

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desv. Desviación
LP1	115	4.4000	.67278
LP2	115	4.4261	.73819
LP3	115	4.4870	.66709
LP4	115	4.3913	.72179
LP5	115	4.4000	.71082
LP6	115	4.4609	.80880
LP7	115	3.7304	.85733
LP8	115	4.2261	.87920
LP9	115	4.1826	.91366
LP10	115	2.2696	1.67710
LP11	115	4.4174	.83753
LP12	115	4.3913	.80236
LP13	115	4.3043	.73953
LP14	115	4.3826	.76757
LP15	115	4.2957	.79443
LP16	115	4.3304	.84523
LP17	115	4.1565	.90410
LP18	115	4.1739	.89110
LP19	115	4.1565	.85421
LP20	115	3.9304	.97981
N válido (por lista)	115		

Desarrollo Espiritual

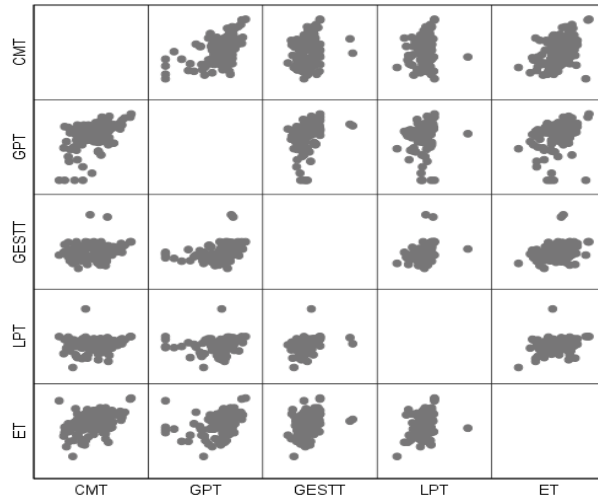
Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. Desviación
E1	115	3.4261	1.31163
E2	115	3.7478	1.46804
E3	115	4.0522	.99863
E4	115	4.3826	.74437
E5	115	4.4609	.77558
E6	115	4.5739	.68902
E7	115	4.4696	.76459
E8	115	4.0348	1.02538
E9	115	4.2609	.91849
E10	115	3.9565	.92140
E11	115	3.7391	1.14008
E12	115	2.8957	1.29353
E13	115	3.7652	.98525
E14	115	3.2174	1.26894
E15	115	3.8087	1.11525
E16	115	4.2435	.90410
E17	115	4.2174	1.04950
E18	115	2.6522	1.33143
E19	115	3.2174	1.24099
E20	115	3.5565	1.36492
E21	115	4.3565	.80776
E22	115	4.3913	.83451
E23	115	4.0261	.94089
E24	115	4.3304	.82421
E25	115	4.0087	.94122
N válido (por lista)	115		

APÉNDICE H

SUPUESTOS DE REGRESIÓN MÚLTIPLES

1. Prueba de linealidad a través de los gráficos



2. Prueba de normalidad de los errores con los estadísticos de Kolmogorov- Smirnov (p>.05)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Standardized Residual	.076	115	.096	.972	115	.017

a. Corrección de significación de Lilliefors

3. Durbin Watson

Resumen del modelo^c

Mo- delo	R	R cua- drado	R cua- drado ajustado	Error es- tándar de la estima- ción	Estadísticos de cambio					Durbin- Watson
					Cambio en R cua- drado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cam- bio en F	
1	.532 ^a	.283	.277	.67219	.283	44.676	1	113	.000	
2	.606 ^b	.368	.356	.63427	.084	14.912	1	112	.000	1.919

a. Predictores: (Constante), GPT

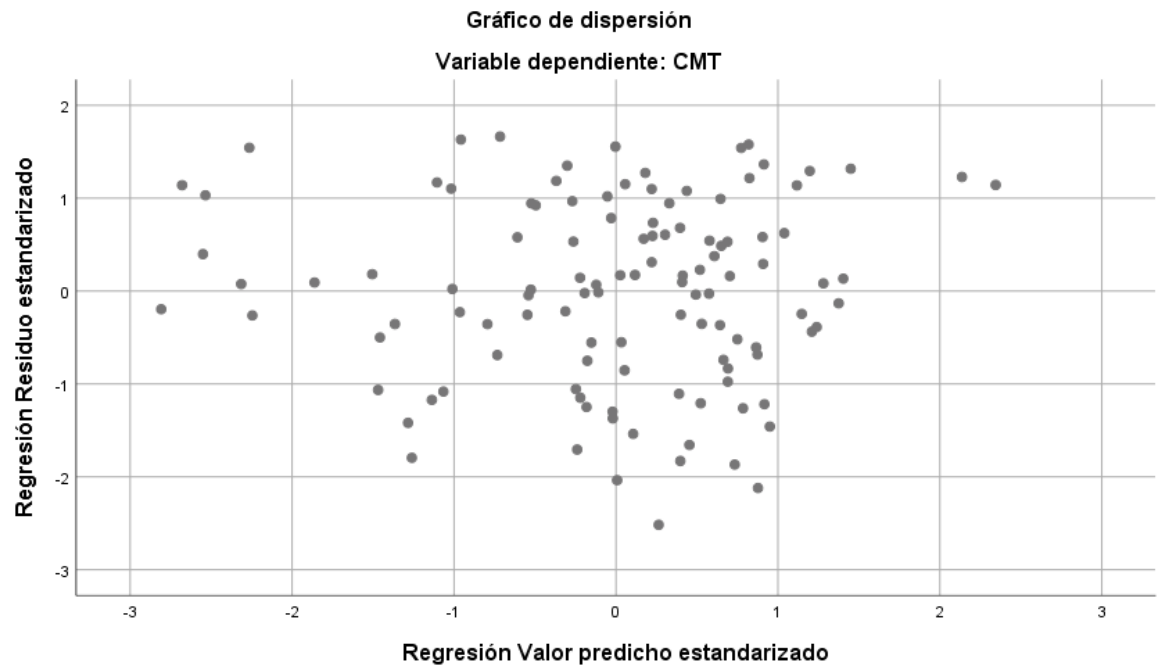
b. Predictores: (Constante), GPT, ET

c. Variable dependiente: CMT

4. El factor de la inflación de la varianza

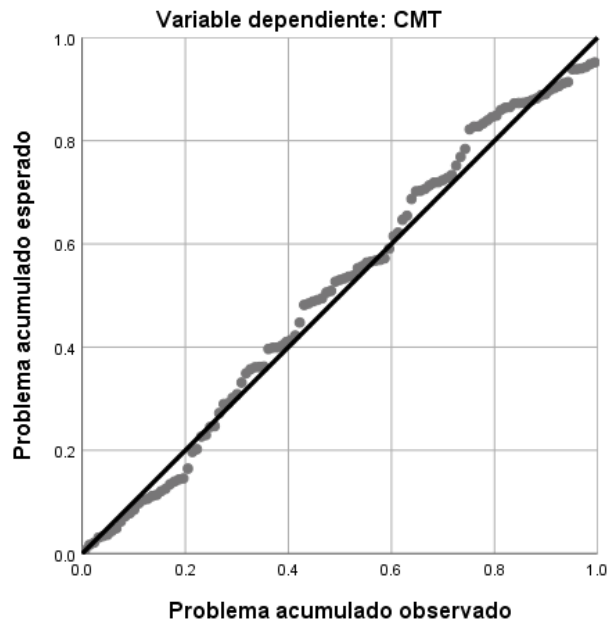
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1.236	.293		4.214	.000
	GPT	.516	.077	.532	6.684	.000
2	(Constante)	-.383	.502		-.762	.447
	GPT	.416	.077	.430	5.390	.000
	ET	.515	.133	.308	3.862	.000

5. Homocedasticidad



6.

Gráfico P-P normal de regresión Residuo estandarizado



REFERENCIAS

- Adeyemi-Bello, T. (2001). The impact of leadership style on organizational growth. *Work Study*, 50(4), 150-154. <https://doi.org/10.1108/00438020110391882>
- Aldean, V. (2015). *Modelo de gestión estratégico empresarial*. Bogotá: EAE.
- Aliaga Tovar, J. (2007). Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 85-108.
- Andiñach, P. (2000). Espiritualidad y misión de la iglesia. *Cuadernos de Teología*, 19, 231-32.
- Aponte, J. (2015). *Gestión del talento humano: un enfoque integral de la gestión humana*. Amazon Kindle.
- Ari Vilca, M. M. (2017). *Gestión empresarial y competitividad en las micro y pequeñas empresas del Mercado Internacional San José Base I de la ciudad de Juliaca 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Ñaña, Perú.
- Asociación General. (2007). *Creencias de los adventistas del séptimo día: una exposición bíblica de las doctrinas fundamentales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Ávila, A. y Manrique, R. (2013). *El liderazgo del director y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria del Distrito de Santa María - 2012*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bass, B. y Bass, R. (1990). *The Bass handbook of leadership: theory, research & managerial application* (3a. ed.) New York, NY: The Free Press.
- Beale, G. y Kim, M. (2014). *God Dwells Among Us*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Belcher, R. y Carson, D. (2018). *Finding favour in the sight of God: a theology of wisdom literature*. Downers Grove, IL: InterVarsity.
- Bemmelen, P. (2009a). *La autoridad de las Escrituras. El entender las Sagradas Escrituras: el enfoque adventista*. Doral, FL: APIA.
- Bemmelen, P. (2009b). *Revelación e inspiración. El tratado de teología adventista del séptimo día*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Berkhof, L. (2004). *Teología sistemática*. Grand Rapids, MI: Libros Desafío.
- Betancourt Tang, J. R. (2002). *Gestión estratégica: navegando hacia el cuarto paradigma*. Buenos Aires: Porlamar.

- Bird, M. F. (2013). *Evangelical Theology: A Biblical and Systematic Introduction*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Blanchard, K. (2013). *Leadership and the One Minute Manager*. New York, NY: Harper Collins.
- Blanchard, K. Hodges, P. Y Hendry, E. (2008). *Lead like Jesús*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Blazen, I. (2009). *Salvación. En tratado de teología*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Brown, G. (2017). *Equipping Small Groups Leaders*. Santa Helena, CA: BTG Publishing.
- Bullón Paucar, A. (2015). *El líder sabio*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Burga Delgado, E. (2019). *Compromiso de evangelismo personal y su relación con el crecimiento integral en la Iglesia Adventista del Séptimo Día* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Burns, J. M. (1984). *The power to lead: the crisis of the American presidency*. New York, NY: Simon and Shuster. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930240109>
- Burrill, R. (1998). *Recovering an Adventist approach to the life and mission of the local church*. Miami, FL: Hart Books.
- Burrill, R. (2004). *Revitalización de la iglesia en el siglo XXI*. Buenos Aires: ACES.
- Burrill, R. (2005). *Revolución en la iglesia: Secretos para liberar el poder del laicado*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Cahuich López, J. F. (2016). *La influencia de la planeación estratégica en el nivel de la gestión financiera de las organizaciones sin fines de lucro del Corporativo Adventista en México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Calapuja Quispe, I. N. (2018). *Perfil de valores personales y liderazgo transformacional en estudiantes del 5° año del Colegio Adventista American, Juliaca, 2018* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Ñaña, Perú.
- Castro Pizarro, I. N. (2019). *Relación entre el liderazgo de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero de la feligresía adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Ñaña, Perú.
- Chaves, J. y Timm, A. R. (2011). *Grupos pequeños: profundizando la caminata*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Chávez Idrogo, E. R. (2015). *Misión Caleb y su efecto en el compromiso misionero, vida espiritual y liderazgo de los jóvenes de la iglesia adventista del séptimo día de la Unión Peruana del Norte, 2014* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Ñaña, Perú.

- Checa, R. (2001). *En Diccionario de pastoral y evangelización*. Burgos: Monte Carmelo.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico DF: McGraw-Hill.
- Choi, G. (2016). A theology of missional leadership in the book of Revelation (Tesis de doctorado). Andrews University, Berrien Springs, MI.
- Clowney, E. P. (2008). *Prayer*. En *New Dictionary of Biblical Theology*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Comiskey, J. (2015). *2000 años de grupos pequeños: Una historia del ministerio celular*. Miami, FL: CCS Publishing.
- Cook, D. A., Erwin, P. J., y Triola, M. M. (2010). Computerized virtual patients in health professions education: a systematic review and meta-analysis. *Academic Medicine*, 85(10), 1589-1602.
- Coronado, F. J. (2003). *Diccionario enciclopédico de estrategia empresarial*. Madrid: Diaz de Santos.
- Crabb, L. (1999). *Becoming a true spiritual community: a profound vision of what the church can be*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Cullmann, O. (1998). *Cristología del Nuevo Testamento*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- David, F. R. (2003). *Conceptos de administración*. (9ª. ed.). México: Pearson Educación.
- Delling, G. (2002). *En Compendio del diccionario teológico del Nuevo Testamento*. Grand Rapids, MI: Libros Desafío.
- Díaz Narváez, V. P. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: Para médicos odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud* (12a. ed.). Santiago de Chile: Ril.
- Dunn, J. D. G. (1998). *The theology of Paul the apostle*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Echevarría Miranda, D. J. (2017). *Gestión organizacional y calidad educativa en las Instituciones educativas adventistas de la Unión Peruana del Sur, 2016* (Tesis doctoral) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Egli, J. y Marable, D. (2011). *Grupos pequeños, gran impacto*. Miami, FL: Oikos.
- Ferrer, J. R. (2017). Liderazgo efectivo de un grupo pequeño y multiplicación de los grupos pequeños, Asociación Planalto Central, Brasil, 2016 (Tesis de doctorado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Finley, M. (2006). *La gran comisión; estrategias para cumplirla*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana.

- Fiorenza, F. S. y Galvin, J. P. (2011). *Systematic theology: Roman Catholic perspectives* (2a. ed.) Philadelphia, PA: Fortress Press.
- Fowler, J. (2009). *Pecado. En Tratado de teología adventista del séptimo día*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Gameros Ordoñez, J. W. (2013). *¿Cuáles son los elementos que motivan a la participación misionera de los miembros de la Iglesia de Buena Vista, en Allende, N. L.?* (Tesis de licenciatura). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Gartner, J., Larson, D. B., y Allen, G. D. (1991). Religious commitment and mental Health: a review of the empirical literature. *Journal of Psychology and Theology*, 19(1), 6-25. <https://doi.org/10.1177/009164719101900102>
- Gil Messano, J. A. (2018). *Relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión en los jóvenes adventistas de las Asociación Olmeca* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Gladden, S. (2011). *Small groups with purpose: How to create healthy communities*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- González Luna, A. C. (2014). *Administración estratégica*. México D.F.: Patria.
- Groeschel, B. J. (1995). *Arise from darkness: What to do when life doesn't make sense*. San Francisco, CA: Ignatius Press.
- Grudem, W. (1999). *Bible doctrine: essential teachings of the christian faith*. Jeff Purlwell. Ed. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Gulley, N. (2003). *Systematic Theology: Prolegomena*. Berrien Springs, MI: Andrews University Press.
- Hagner, D. A. (2012). *The New Testament: a historical and Theological Introduction*. Grand Rapids, MI: Baker.
- Harrison, R. (1979). Bible. En *International Standard Bible Encyclopedia*. Geoffrey W. Bromiley. Ed. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Hersey, P. (1985). *The situational leader*. Atlanta, GA: Warner Books.
- Heysen, C. (2004). *Diccionario de ética cristiana y teología pastoral*. Barcelona: Clie.
- Hodge, D. R. (2000). Spirituality: towards a theoretical framework. *Social Thought*, 19(4), 1-20. <https://doi.org/10.1080/15426432.2000.9960271>

- Hodgson, V. (2004). *The Leadership Manual: Your Complete Practical Guide to Effective Leadership*. New York, NY: Pearson.
- Hoopes, D. G. Madsen, T. L. y Walker, G. (2003). Guest editors introduction to the special issue: Why is there a resource-based view? Toward a theory of competitive heterogeneity. *Strategic Management Journal*, 24(10), 889-902. <https://doi.org/10.1002/smj.356>
- Horn, L. (1985). *Enseña, Enseñanza, Maestro. En Diccionario de teología*. Grand Rapids, MI: TELL.
- Houston, J. M. (2006). *Joyful exiles: life in Christ on the dangerous edge of things*. Downers Grove, IL: InterVarsity.
- Huamán Roncal, C. (2018). *Implementación de un sistema de seguimiento móvil y su efecto en el desarrollo espiritual y el compromiso misionero de los miembros jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de "Tablada de Lurín"*, Lima 2016. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Jaimes Zubieta, R. F. (2016). *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* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Joyner, R. y Shefchunas, T. (2018). *Liderar en pequeño: Grandes ideas que todo líder de grupo pequeño necesita saber*. Mountain View, CA: OrangeBooks.
- Knudsen, D. N. (2006). *The effect of transformational leadership on growth in specialized non-profit organizations: Churches* (Tesis doctoral). Touro University International.
- Kotter, J. P. (1999). *La verdadera labor de un líder*. Bogotá: Norma.
- Kouzes, J. M. Rogner, B. Z. Maxwell, J.C., Meollister-Wilson, D., Lencioni, P. y Orterberg, N. (2006). *Christian reflections on the leadership challenge*. Washington, DC: Jossey-Bass.
- Krause, N., Ironson, G. y Hill, P. C. (2017). Volunteer work, religious commitment, and resting pulse rates. *Journal of Religion & Health*, 56(2), 591–603. <https://doi.org/10.1007/s10943-016-0347-z>
- Kuhn, K. F. (1996). *Basic physics: a self teaching guide* (2a. ed.). Nashville, TN: J. Wiley.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Alfa.
- Lategan, L. O. K. y Oosthuizen, A. J. (2016). Strategic management of the church as challenge and reality: can the habitat of expectation solve this dilemma. *Journal for Christian Scholarship*, 52(4), 277-297.
- Leech, K. (1989). *Spirituality and pastoral care*. Eugene, OR: Wipf and Stock.

- Lumsden, G., Lumsden, D. y Wiethoff, C. (2000). *Communicating in groups and teams: sharing leadership*. Belmont, CA: Wadworth Thomson Learning.
- Lunenborg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.
- Malhotra, N. K. (2004). *Investigación de mercado: un enfoque aplicado* (4a. ed.). México: Pearson Educación.
- Malphuis, A. (2013). *Advanced strategic planning: a 21st-century model for church and ministry leaders* (3a. ed.). Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Mamani Esenarro, D. (2016). *Factores personales, relacionales y eclesiales relacionados con el compromiso misionero en feligreses adventistas de la misión centro oeste del Perú, Lima, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Martínez Fajardo, C. E. (2005). *Teoría avanzada de organización y gestión: análisis del desarrollo de competencias colombianas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Matthews, D. A., McCullough, M. E., Larson, D. B., Koenig, H. G., Swyers, J. P. y Milano, M. G. (1998). Religious commitment and health status. *Archives of Family Medicine*, 7(2), 118-124. doi: 10.1001/archfami.7.2.118
- Maxwell, J. C. (2007). *The 21 irrefutable laws of leadership: follow them and people will follow you*. Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers.
- Mendoza Jaime, R. J. y Tranquilino García, C. (2013). *Impacto de la gestión educativa en México: Una propuesta para la integración de la gestión educativa en la alianza por la calidad de la educación* (Tesis de licenciatura). Universidad Pedagógica Nacional, Ciudad de México, México.
- Mercado, D. A., y Pérez, J. G. (2007). Theory. Method, Fourier Analysis, and Dispase Sampling Error. *UIS Ingenieras*, 6(1), 25-33.
- Merino Soto, C. y Segovia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 169-171.
- Montero Guerrero, R. D. (2019). *Grupos pequeños y liderazgo espiritual en la percepción de los alumnos que participaron en los grupos pequeños de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2014* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Neufeld, F. Ed. (1979). *Seventh-Day Adventist Encyclopedia*. Washington, DC: Review and Herald.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8a. ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Nouwen, H. (1992). *In the Name of Jesús: Reflections in Christian Leadership*. Newport, MI: Crossroad.
- Nsengimana, S. (2014). *Using a Small Group Approach to Increase Church Growth in the Gikondo Seventh-day Adventist Church*. (Tesis doctoral). Andrews University, Berrien Springs, MI.
- Odom, R. Y., y Boxx, W. R. (1988). Environment, planning processes, and organizational performance of churches. *Strategic Management Journal*, 9(2), 197-205. <https://doi.org/10.1002/smj.4250090209>
- Oosthuizen, A. J. (2016). *Managing the household of God: a study on the managerial principles and skills needed in the effective and efficient management of the church as an organization*. Central University of Technology.
- Pacheco Cavero, J. A. (2018). *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, Lima, Perú.
- Pandey, A. y Gupta, R. K. (2008). Spirituality in management: a review of contemporary and traditional thoughts and agenda for research. *Global Business Review*, 9(1), 65-83. <https://doi.org/10.1177/097215090700900105>
- Pendleton, J. (1960). *Compendio de teología cristiana*. El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones.
- Perez-Carballo, Veiga J. F. (2013). *Control de gestión empresarial: Texto y casos* (8a. ed.). Madrid: ESIC.
- Perkins, D. C. y Fields, D. (2010). Top Management Team Diversity and Performance of Christian Churches. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(5), 825-843. <https://doi.org/10.1177/0899764009340230>
- Peterson, E. (2005). *Spirituality*. *En Dictionary for theological interpretation of the Bible*. Grand Rapids, MI: Baker.
- Pikaza, X. (2007). *Diccionario de la Biblia: Historia y palabra*. Estella: Verbo Divino.
- Pinto, J. y Millet, I. (1999). *Successful Information System Implementation: The Human Side* (2^{da} Ed). Newtown Square, PA: PMI.
- Plonsky, L., y Ghanbar, H. (2018). Multiple regression in L2 research: A methodological synthesis and guide to interpreting R2 values. *The Modern Language Journal*, 102(4), 713-731.
- Polich, L. (2013). *Grupos pequeños y células de impacto*. Miami, FL: Vida.
- Quispe Quispe, W. S. (2018). *Espiritualidad y estilo de vida en miembros de la IASD del distrito misionero Huancayo-Chilca de la Misión Andina Central 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

- Rath, T. y Conchie, B. (2008). *Strengths based leadership: great leaders, teams, and why people follow*. New York, NY: Gallup Press.
- Rode, D. J. (2003). Para que su iglesia florezca: factores que promueven el crecimiento de iglesia. Parte II. *DavarLogos*, 2(1), 47-64.
- Rodríguez, A., Merino, J. D., y Cerezo, M. Á. (2005). *La metodología científica en economía de la empresa en la actualidad*. España. Landeros Sprint.
- Roncal Salazar, H. W. (2019). *Relación de la práctica religiosa y el compromiso misionero en maestros de escuela sabática de la región uno de la Asociación Peruana Central Este, Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Rose, W. H. (1996). *The use of small groups as an element of discipleship in the Fairhaven, Flint, Michigan, Seventh-day Adventist Church*. (Tesis doctoral). Andrews University, Berrien Springs, MI.
- Rost, J. C. (1993). *Leadership for the twenty-first century*. Westport, CT: Praeger.
- Rothaermel, F. T. (2017). *Strategic Management* (3a. ed.) New York, NY: McGraw-Hill.
- Sakenfeld, K. (Ed.). (2009). *New Interpreter's Dictionary of the Bible* (Vol. 4). Nashville, TN: Abingdon Press.
- Samaan, P. (1999). *Christ's Way of Making Disciples*. Hagerstown, MD: Review and Herald.
- Schmitt, B. y Simonson, A. (2014). Marketing y estética: la *gestión estratégica de la marca, la identidad y la imagen*. Bilbao: Ediciones Deusto
- Schurr, V. (1977). *Pastoral. En Sacramentum Mundi: Enciclopedia teológica* (Vol. 5). Karl Rahner. Ed. Madrid: Herder.
- Schwarz, C. A. (1999). *El ABC del crecimiento de iglesia*. OldBooks: Berrien Springs, Michigan.
- Scott, E. (2019). *Ambiente eclesiástico y compromiso de los miembros de Junta Directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Stimpson, P. y Smith, A. (2015). *Business Management: for the 1b diploma* (2a. ed.). Cambridge: University Press.
- Terán Suárez, R. P. (2018). *Estilos del liderazgo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de la Red Educativa San Pablo, UGEL: San Pablo, Cajamarca 2016* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- The Arbinger Institute. (2002). *Leadership and self-deception: getting out the box*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Thomson, J. (1985). *Pastor. En Diccionario de teología*. Grand Rapids, MI: Libros Desafío.

- Torres Arjona, M. (1999). *Dirección estratégica: un enfoque práctico*. Madrid: Diaz de Santos.
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Nashville, TN: Nelson.
- Tula Llanos, J. C. (2015). Factores que se relacionan con el crecimiento de los grupos pequeños en la misión del Lago Titicaca, Puno: Perú, 2013 (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Villafañe Gallego, J. (2016). *Imagen positiva: gestión estratégica de la imagen de las empresas*. Madrid: Pirámide.
- Vizcaíno López, S. (2012). *Liderazgo pastoral y crecimiento de la Iglesia Adventista en la Asociación Central y la Misión del Sur en la República Dominicana* (Tesis de doctorado). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wakefield G. S. (1983). *Spirituality. The Westminster dictionary of Christian spirituality*. Philadelphia, PA: Westminster Press.
- Walton, J. H. (2017). *Old Testament theology for Christians*. Downers Grove, IL: InterVarsity.
- Ware, C. (1997). *Connecting to God: nurturing spirituality through small groups*. Haddon: The Album Institute.
- Whidden, W., Moon, J., y Reeve, J. (2008). *La trinidad*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (1977). *Hechos de los apóstoles*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (1979). *Testimonio para los ministros*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (1987). *El camino a Cristo*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (1995). *El deseado de todas las gentes*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (2004). *Joyas de los testimonios* (Vol. 3). Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (2007). *Testimonios para la iglesia* (Vol. 2). Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (2009). *Testimonios para la iglesia* (Vol. 7). Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. G. (2012). *El ministerio pastoral*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.

- White, R. y Lippitt, R. (1960). *Autocratic and Democracy: an Experimental Inquiry*. New York: Harper & Brothers.
- Willingham, R. (1999). *The people principle: a revolutionary redefinition of leadership*. New York: St. Martin's Griffin Press.
- Wright, C. (2006). *The mission of God: unlocking the Bible's grand narrative*. Downers Grove, IL: InterVarsity.
- Zanga Céspedes, J. M. (2017). *Impacto del programa en los pasos de Jesús en el desarrollo espiritual de estudiantes de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017* (Tesis de doctorado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Zapata Ospina, L. M. (2019). *La planeación estratégica como factor predictor de la dirección financiera de los colegios Adventistas del Séptimo Día de Colombia* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

CURRICULUM VITAE

Dante Godeau

220 Anchor Ave, Oceanside, NY 11590

01- 845-240-4459

dante_godeau@hotmail.com



Sex Male | Date of birth 02/23/1976 | Nationality Peruvian - Belgium

WORK EXPERIENCE

- (2019) - 2020 **District Pastor**
Greater New York Conference
- Planning, organising and execution
- Business or sector Church and religious organisation – Rockville Centre y Freeport
Accomplished: 15 Baptisms, 10 Small group Organization 1 group of young
- (2016 - 2018) **District Pastor**
Greater New York Conference
- Planning, organising and execution
- Business or sector Church and religious organisation - Poughkeepsie
- Accomplished: 10 Small group Organization, 2 new churches (Church Planting) and 42 baptisms.
- The creation of the small group camp of the Conference (2017: 350 peoples and 2018: 760 peoples)
- (2015 -2016) **Sabbath School and Personal Ministries Director**
Central Peruvian Association
- Planning, organising and execution
- Business or sector Church and religious organisation
- Accomplished: 3000 baptisms
- (2014 - 15) **Sabbath School and Personal Ministries Director**
South Eastern Peruvian Mission, And Central Peruvian Association
- Planning, organising and execution
- Business or sector Church and religious organisation
Accomplished: 7000 baptisms, the creation of the evangelical school.
- (2012 - 14) **District Pastor**
South Eastern Peruvian Mission
- Planning, organising and execution
- Business or sector Church and religious organisation
Accomplished: 3 new churches (Church Planting) and 250 baptisms
- (2011 - 12) **District Pastor and Coordinator of Evangelism for Normandie - France**
North France Federation
- Planning, organising and execution

Business or sector Church and religious organisation
Accomplished: 15 baptisms and 6 small group organization

- (2009 - 10) SDA Pastor ad-honour – Belgium, Hispanic and Portuguese Churches
Belgium and Luxembourg Federation
- Planning, organising and execution
- Business or sector Church and religious organisation
Accomplished: 32 baptisms, 5 small group organization and 1 new church (Church planting) in Antwerp – Belgium

- (2001 - 09) Youth and Communications Director 2008
- Lecturer (Music, Theology) Peruvian Union University 2007
- District Pastor (Ecuador) 2004 – 2006 (Pastor Inter-Union)
- District Pastor (Peru) 2001 – 2003
- North Peruvian Mission
Peruvian Union University
North Ecuadorian Mission
North Pacific Mission (Chocope, Victor Larco and Cajamarca)
- Planning, organising and execution
- Business or sector Church and Education religious organisation

EDUCATION AND TRAINING

- (2018) Phd in Business Administration
Montemorelos – Mexico.
- (2015) Master in Theology
Peruvian Union University
- (2010 - 11) Master in Theology
Collonges, Saleve - France
- (2006 - 07) Diploma in Education
Peruvian Union University
- (2006 - 2008) Master in Leadership
Andrews – University – not finished
- (2002) License in Theology
Peruvian Union University
BA in Theology

- (2000) Peruvian Union University
 (1992) Certificate Secondary School
 Amazonas High School – Iquitos, Peru

PERSONAL SKILLS

- Mother tongue(s) Spanish(s)
- Communication skills
- good communication skills gained through my experience as Pastor and Youth activities
 - good exchanging information due to network of church members
- Organisational / managerial skills
- leadership (currently responsible for a team of 210 people and 2 churches)
- Job-related skills
- good in organising church and related activities
 - able to work under pressure
 - reliable
 - punctual
 - ready to learn
 - able to be as a part of a team
- Computer skills
- good command of Microsoft Office™ tools
 - Mac OS
 - Internet
- Driving licence
- Replace with driving licence category/-ies. Example:
- Peruvian B
 - USA- Class D
- Other skills
- writing skills (How to grow in Jesus)
 - Guide Major
 - Trumpet, piano and guitar player
 - Football, Basketball, Volleyball

ADDITIONAL INFORMATION

- Publications
- References
- How to grow in Jesus.
 - Pr Robert Costa (GC Evangelism) - 240-381-8127
 - Pr. Jose Cortez Jr (NAD – Evangelism) – 301-310-1164
 - Pr. Ruben Merino (NAD – Esperanza TV) – 917-434-0030
 - Pr. Jorge Quintiana (Georgia-Cumberland Conference) – 706-312-9397
 - Pr. Miguel Guerrero (GNYC) – 718-930-0013
 - Pr. Luis Manrique (GNYC) - 516-262-2369

OTHER

- Boot Camp: Church Planting – Orlando: Speaker (2018, 2019)
- Conference on Church Administration in Nicaragua – Feb – 2018
- Small groups and personal ministries trainer – Colombia : Jan - 2017
- Former AIALE's executive secretary (Europe)
- Small groups and personal ministries trainer (France, Italy, Spain, Belgium, Switzerland)
- Pr Alejandro Bullon's Evangelistic campaign coordinator (2010) (Spain)