

RESUMEN

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PASTORAL Y LA PARTICIPACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN DE LOS JÓVENES ADVENTISTAS DE LA ASOCIACIÓN OLMECA

por

José Antonio Gil Messano

Asesor principal: José Mercedes Espinosa Almazán

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

Título: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PASTORAL Y LA PARTICIPACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN EN LOS JÓVENES ADVENTISTAS DE LA ASOCIACIÓN OLMECA

Investigador: José Antonio Gil Messano

Asesor principal: José Mercedes Espinosa Almazán, Doctor en Ministerio

Fecha de culminación: abril de 2018

Problema

En esta investigación se planteó la siguiente pregunta: ¿Existe relación significativa entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión, de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca?

Metodología

Esta investigación es de tipo cuantitativo, con alcance descriptivo, correlacional y transversal. La población que se utilizó estuvo conformada por jóvenes de las iglesias de la Asociación Olmeca, que comprende los municipios de Cárdenas, Huimanguillo, Cunduacán y Comalcalco, Tabasco, con todos sus poblados. La muestra fue de 227 jóvenes. El proceso estadístico se basó en el análisis de coeficiente de

correlación r de Pearson, realizado en el paquete estadístico statistical package for the social sciences (SPSS), versión 15.0 para Windows.

Resultados

Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de .249 y un nivel de significación p de .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se rechazó la hipótesis nula, esto indica que existe una relación lineal positiva y significativa en grado mediano entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas en la Asociación Olmeca.

Conclusiones

Por los valores encontrados, se determinó que existe una relación lineal positiva y significativa en grado mediano entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión, de los jóvenes adventistas en la Asociación Olmeca. Se puede afirmar que, cuanto mayor sea el nivel de liderazgo del pastor, mayor o mejor será la participación de los jóvenes en las diversas actividades que tiene la Iglesia Adventista de la Asociación Olmeca.

Universidad de Morelos

Facultad de Educación

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PASTORAL Y LA
PARTICIPACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA
MISIÓN EN LOS JÓVENES ADVENTISTAS
DE LA ASOCIACIÓN OLMECA

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Liderazgo Juvenil

por

José Antonio Gil Messano

Abril de 2018

RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO PASTORAL Y LA PARTICIPACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LA MISION EN LOS JOVENES ADVENTISTA DE LA ASOCIACION OLMECA



Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Liderazgo Juvenil

por
José Antonio Guzmán Messaño

APROBADA POR LA COMISIÓN:

Asesor principal: Dr. José M. Espinosa A.

Examinador externo: Esteban Quiyono

Miembro: Dr. Jorge Dzúl Trejo

Dra. Andrés Díaz Balladares
Directora de Estudios Graduados

Miembro: Dr. Manuel Muñoz Palomeque

27 de abril de 2018
Fecha de aprobación

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	vi
RECONOCIMIENTOS	vii
Capítulo	
I. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Introducción	1
Antecedentes	1
Liderazgo pastoral	1
Cumplimiento de la misión.....	2
Investigaciones realizadas	3
Planteamiento del problema	4
Declaración del problema	5
Definición de términos.....	6
Hipótesis	6
Hipótesis principal	6
Preguntas de investigación	6
Objetivos de la investigación.....	7
Justificación del estudio	7
Limitaciones	8
Delimitaciones.....	8
Supuestos	9
Marco filosófico	9
Organización del estudio	10
II. MARCO TEÓRICO	12
Introducción	12
Liderazgo pastoral	12
Función del líder.....	12
Tipos de liderazgo	13
Liderazgo carismático.....	14
Liderazgo transaccional.....	15
Liderazgo transformacional	16
Características de liderazgo pastoral.....	17
Liderazgo espiritual.	17
Liderazgo con visión	19
Liderazgo servidor	20

Liderazgo motivador	21
Liderazgo de capacitador	22
Cumplimiento de la misión	23
El concepto de la misión	23
La Misión en el Antiguo Testamento	24
La misión en el Nuevo Testamento	25
III. METODOLOGÍA	26
Introducción	26
Tipo de investigación	26
Población	27
Muestra	28
Instrumento de medición	28
Variables	28
Instrumento	29
Liderazgo pastoral	29
Cumplimiento de la misión	29
Confiabilidad	30
Operacionalización de las variables	30
Hipótesis nulas	30
Hipótesis principal	30
Operacionalización de hipótesis	31
Recolección de datos	32
Análisis de datos	33
IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	34
Introducción	34
Descripción de la población y muestra	34
Género	35
Donde viven	35
Escolaridad	35
Edad	35
Cargo	36
Hipótesis nula	36
Hipótesis principal	36
Preguntas complementarias	37
Comportamiento de las variables	39
Liderazgo pastoral	40
Cumplimiento de la misión	40
Resumen del capítulo	42
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
Introducción	43

Conclusiones	43
Sobre la declaración del problema	42
Sobre las preguntas complementarias	44
Discusión	44
Recomendaciones	46
A los administradores de la Asociación Olmeca.....	46
Para futuras investigaciones	46
Apéndice	
A. INSTRUMENTO	47
B. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	51
C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	53
D. DATOS DEMOGRÁFICOS	59
E. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	62
F. PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS	64
G. COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES.....	71
REFERENCIAS	77

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables	31
2. Operacionalización de las hipótesis	32
3. Distribución de los participantes por escolaridad	36
4. Distribución de los participantes por edad	37
5. Descriptivos y confiabilidad de las dimensiones de liderazgo pastoral	40
6. Correlaciones entre las dimensiones de liderazgo pastoral.....	41
7. Descriptivos y confiabilidad de las dimensiones de cumplimiento de la misión.....	41
8. Correlaciones entre las dimensiones de cumplimiento de la misión.....	42

RECONOCIMIENTOS

A quienes han sido un motor en mi ministerio. A mi amada esposa Karina, por sus palabras impulsoras de ánimo: “ya termina esta etapa, porque vienen empujando otras más”, por su apoyo incondicional y su enorme paciencia. A mis hijos Tonny y Fabby, por su apoyo en la realización y por sus palabras de “tú siempre puedes”.

A mis asesores y profesores, doctor Manuel Muñoz Palomeque y al doctor Mercedes Espinoza Almazán, por todo su tiempo tan valioso, por darme sus atinados consejos, sus indicaciones, su impulso de “si quieres, se puede” y allanarme el camino cuando parecía tan difícil.

A mi amigo y jefe, el doctor Moisés Reyna Sánchez, por su “orden” dada: “tienes que terminar”, acompañando esa orden con su ánimo y el deseo de avanzar.

A mis compañeros de trabajo, por sus buenos deseos y sus palabras de motivación en momentos difíciles. De manera especial a la Asociación Olmeca: al pastor Pedro López (presidente), por su respaldo para aplicar el instrumento. Al pastor Obed Adorno (director de jóvenes), por su tiempo y dedicación en coordinar a los pastores para la implementación del instrumento. A los pastores de la asociación, por su tiempo y apoyo.

A los jóvenes de la Asociación Olmeca y de toda la Unión Interoceánica, por ser el motivo del estudio de esta maestría y la elaboración de esta tesis.

Pero sobre todo, al Padre, a Jesucristo y al Espíritu Santo, por darme la oportunidad de servir a su iglesia, confiando en mí como objeto de su gracia y brindándome su sabiduría para la realización de este proyecto educativo para el avance de su obra.

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

Este capítulo abarca los antecedentes que sirven como base de la investigación e incluyen el planteamiento, la declaración del problema, la hipótesis de la investigación, las preguntas complementarias, los objetivos, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos, el marco filosófico y la definición de términos.

Antecedentes

A continuación, se dan algunas definiciones conceptuales sobre las variables liderazgo pastoral, cumplimiento de la misión y algunas investigaciones realizadas.

Liderazgo pastoral

En esta sección se presentan algunas definiciones de liderazgo.

Dubrin (2000, citado en Chiang Vega, 2014) afirma que el “liderazgo es la influencia interpersonal orientada a lograr metas, y se alcanza a través de la comunicación” (p. 107).

Con esta misma idea, Lussier y Achua (2007) comentan que el liderazgo es “un proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio” (p. 4).

Robbins (1999) describe el liderazgo como la capacidad de influir en el grupo para que se logren las metas. Por su parte, Chiavenato (2002, citado en Figueroa Soledispa y Machado Ramírez, 2012) considera que el liderazgo “es una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos”. (p. 395).

Silíceo, Angulo y Silíceo (2001) comentan que el liderazgo es

un sistema dinámico en el que las energías o influencias siguen un movimiento que va del líder a los seguidores y viceversa, con lo cual los líderes se convierten en seguidores y los seguidores en líderes. Incluso los seguidores influyen en sus líderes y los impactan a tal grado que se convierten en fundamento, causa y fin de la misión y lucha de su actuar cotidiano. Para que este fenómeno genere resultados positivos, de crecimiento para ambos elementos del binomio líder-seguidor, es necesario, que tanto uno como el otro muestren humildad, apertura y sentido de servicio. (p. 38)

Respecto del liderazgo del pastor, este debe ejercerlo en sus funciones. Al respecto, Casamiento (2009) dice que

los estilos de liderazgo son fundamentales en la definición de la eficacia de su ejercicio; como también, que la investigación y el desarrollo de instrumentos han allanado el camino para que líderes y organizaciones por igual puedan identificar los estilos de liderazgo específicos que podrían ser considerados más eficientes (p. 41).

Cabrera (1981) indica que el liderazgo pastoral se destaca de cualquier otra actividad en la que pueda ser colocada una persona. No hay mejor título que el de pastor. Jesucristo es llamado “el Príncipe de los pastores”.

Cumplimiento de la misión

A continuación se presenta algunos conceptos de misión.

Según Aguilar y De La Maza (2002, citado en López Morales, Lara Segura, León y Huerta Estévez, 2017), “la misión es el conjunto de acciones inmediatas para

el desarrollo de tácticas concretas que permitan alcanzar objetivamente el plan establecido como estratégico, los fines y metas a corto plazo” (p. 652).

El Diccionario Enciclopédico Océano (1997) define la misión como la obra que una persona o colectividad se siente impelida a realizar.

Case, King y Premo (2012, citados en Maragno Coral y Joao Lunkes, 2014) dicen que “las misiones incluyen todas las características centrales de la organización comprendiendo su propósito, cualidades únicas, valores, intereses y metas-objetivos básicos” (p. 470). Además, poseen aspectos de cómo se ven las organizaciones y cómo quieren ser vistas (Palmer y Short, 2008).

Malphurs (1999, citado en Silvestre Reyes, 2012) comenta que

la misión de la iglesia es la Gran Comisión según Mateo 28:19-20. La iglesia no necesita debatir hacia dónde va, Cristo predeterminó su dirección hace más de dos mil años: Su propósito es hacer discípulos. La visión de la iglesia comprende la visión del líder para el cumplimiento de su ministerio en la comunidad. (p. 5).

Por su parte, Silvestre Reyes (2012) afirma que, para la Iglesia Adventista del Séptimo Día, el fundamento bíblico primario de la misión de la iglesia está basado en Mateo 28:18-20, y en una forma más amplia en el contexto escatológico del conflicto entre el bien y el mal en Apocalipsis 14:6-12.

Investigaciones realizadas

Tinnon (2001) encontró que existe una clara relación entre el estilo de liderazgo pastoral y el crecimiento dinámico de la iglesia. Además, los resultados confirmaron que los estilos de liderazgo pastoral identificados como entrenador y catalizador parecen ser los que con más probabilidad conduzcan al crecimiento de las igle-

sias. Concluye que las prácticas ministeriales y los estilos de liderazgo, junto con otros factores, son identificados como elementos relacionados con el crecimiento observado en la iglesia.

Hall (1992) encontró que hay modelos definidos de ministerio que distinguen a las iglesias “más grandes” de las “más pequeñas.” Los resultados mostraron que una de las variables comunes en grandes iglesias hispanohablantes fue el decisivo y motivador liderazgo pastoral.

Gómez (1995) investigó la razón por la que las personas desertan de las iglesias evangélicas en Costa Rica. Entrevistó a 104 ex evangélicos y a 981 miembros de iglesia en 50 iglesias que representaban a 16 denominaciones. También entrevistó a 71 pastores. Según los miembros de las congregaciones, una de las razones por la que se retira es por “la mala conducta del pastor o del liderazgo” (cuarto lugar) y según los pastores, también por la mala conducta del pastor o del liderazgo” (tercer lugar). Eso significa que el liderazgo pastoral es importante en el desarrollo de las iglesias.

Planteamiento del problema

Según Silvestre Reyes (2012), la base de la iglesia a nivel mundial descansa sobre la iglesia local. Este autor afirma que la iglesia

es el lugar donde se produce todo y donde se ejecutan todos los planes creados en los organismos mayores. La asociación o misión es la responsable directa de las iglesias locales, por esa razón nombra un pastor de distrito para que la ministre conforme a la Biblia y los reglamentos de la iglesia. Las iglesias por otra parte están compuestas por miembros voluntarios que han decidido dar su vida y servicio a Dios. Entre el grupo de miembros se eligen los dirigentes de iglesias locales, los cuales brindan un servicio desinteresado. (p. 11)

El mismo autor señala que “los pastores son el nexo principal entre la asociación y la iglesia local; por lo tanto, los logros de las metas dependen en gran medida de las habilidades del pastor para integrar a la iglesia en la misión” (p. 11).

Una de las funciones de liderazgo del pastor es enseñar a los diferentes grupos de edades en la iglesia a vivir su fe, al respecto, Tito 2: 1-15 expresa "a los ancianos, enséñales que... a las ancianas, enséñales que... a los jóvenes, exhortalos... Enseña a los esclavos ... esto es lo que debes enseñar. Exhorta y reprende con toda autoridad. Que nadie te menosprecie."

White (1995) declara que

es lamentable que muchos se han perdido para la causa de Dios debido a la falta de atención de los jóvenes. Los ministros del evangelio deberían establecer una feliz relación con los jóvenes de sus congregaciones. Hay una gran resistencia de parte de muchos de relacionarse con jóvenes, pero eso es considerado en el cielo como una negligencia del deber. (p. 317)

También, White (2008) señala que

a fin de que la obra pueda avanzar en todos los ramos, Dios pide vigor, celo y valor juveniles. Él ha escogido a los jóvenes para que ayuden en el progreso de su causa. El hacer planes con mente clara y ejecutarlos con mano valerosa, requiere energía fresca y no estropeada. Los jóvenes están invitados a dar a Dios la fuerza de su juventud, para que, por el ejercicio de sus poderes, por reflexión aguda y acción vigorosa, le tributen gloria, e impartan salvación a sus semejantes. (p. 14).

Declaración del problema

¿Existe relación significativa entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca?

Definición de términos

A continuación se definen algunos términos utilizados en esta investigación:

Cumplimiento de la misión: razón de ser de la iglesia. Tiene que ver con el crecimiento saludable, numérico y espiritual; es hacer discípulos y es usar todos los medios y recursos legítimos para testificar.

Distrito: conjunto de iglesias en un área determinada que son ministradas por un pastor.

Juventud: período que comprende el rango de edad entre los 18 y los 25 años de edad.

Liderazgo: capacidad de influir en el grupo para que se logren las metas.

Hipótesis

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010), las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables. En esta investigación, se planteó una sola hipótesis principal.

Hipótesis principal

La hipótesis principal planteada en la investigación es la siguiente:

Existe relación significativa entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación orientan hacia las respuestas que se buscan

con la investigación (Hernández Sampieri et al., 2010). A continuación se presentarán algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que serán respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de liderazgo pastoral percibido por los jóvenes de la Asociación Olmeca?

2. ¿Cuál es el grado del cumplimiento de la misión autopercebido por los jóvenes adventistas de la asociación Olmeca?

Objetivos de la investigación

La presente investigación tendrá los siguientes objetivos:

1. Buscar la relación entre las variables liderazgo pastoral y cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

2. Evaluar cada una de las variables liderazgo pastoral y cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

3. Hacer un aporte de información sobre las variables en estudio a las autoridades de la Asociación Olmeca y a los pastores de las iglesias donde asisten los jóvenes.

Justificación del estudio

Este estudio se justifica porque en la Asociación Olmeca no se han realizado investigaciones sobre las variables liderazgo pastoral y cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas del séptimo día. También se justifica porque los estudiosos del tema, como Robbins (1999), consideran que el liderazgo es un concepto importante que influye en el comportamiento humano.

También, porque se considera que el estilo de liderazgo “es el factor que afecta el proceso de trabajo grupal, el clima social, la política y los resultados de la organización (Rodríguez Ponce, 2007, p. 38). Además, porque como lo afirma Schwarz (1996), “el liderazgo pastoral es el principal elemento humano que impulsa el crecimiento de la iglesia” (p. 21).

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. La aplicación del instrumento dependió de la autorización de los administradores de la Asociación Olmeca.
2. La aplicación del instrumento requeriría de la ayuda de terceras personas.
3. Se considera que los responsables tomaron en cuenta las recomendaciones acordadas.
4. El idioma inglés no es muy fuerte para el investigador.

Delimitaciones

A continuación se presentarán algunas delimitaciones en la investigación:

1. El estudio se desarrolló en el año 2015.
2. La investigación se limitó a jóvenes de 16 a 30 años.
3. Fue un estudio exploratorio de una muestra específica que examinó los datos demográficos que se obtuvieron y se analizó la relación entre las variables, de acuerdo con la pregunta de investigación.
4. El instrumento se aplicó a jóvenes que asistieron a la sesión destinada para ello.

Supuestos

A continuación se estipulan algunos supuestos de esta investigación:

1. Se considera que los encuestados respondieron el instrumento con honestidad.
2. Los responsables de la aplicación de los instrumentos siguieron las instrucciones correspondientes.
3. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que tenía que medir.

Marco filosófico

Jesús ejerció un liderazgo de servicio cuando estuvo en la tierra. La Biblia, en Mateo 5:1 afirma lo siguiente: “Viendo la multitud, subió al monte; y sentándose, vieron a él sus discípulos” “Aconteció que estaba Jesús orando en un lugar, y cuando terminó, uno de sus discípulos le dijo: Señor, enséñanos a orar” (Lucas 11:1).

Así que, después de que les hubo lavado los pies, tomó su manto, volvió a la mesa, y les dijo: ¿Sabéis lo que os he hecho? Vosotros me llamáis Maestro, y Señor; y decís bien, porque lo soy. Pues si yo, el Señor y el Maestro, he lavado vuestros pies, vosotros también debéis lavaros los pies los unos a los otros. Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis. (Juan 13:12-15)

“Después llamó a los doce, y comenzó a enviarlos de dos en dos; y les dio autoridad sobre los espíritus inmundos” (Marcos 6:7).

En la historia bíblica, Dios ha buscado líderes. Tal es el caso de Samuel (1 Samuel 13:14), Jeremías (Jeremías 5:1) y Ezequiel (Ezequiel 22:30). La Biblia enseña que, cuando Dios encuentra a alguien conforme a su corazón y que esté dispuesto a hacer su voluntad, Él puede usar su potencial hasta límites inimaginables.

El pastor, como líder al atender a los jóvenes, debe de tener las siguientes características, en 1 Timoteo 3:4-5 dice que el pastor

debe saber gobernar bien su casa y hacer que sus hijos sean obedientes y de conducta digna; porque si uno no sabe gobernar su propia casa, ¿cómo podrá cuidar de la iglesia de Dios? También debe apacentar la iglesia. "...para apacentar la iglesia del Señor, la cual él ganó por su propia sangre"

Hechos 20:28 declara lo siguiente: "Apacentad la grey de Dios que está entre vosotros" (1 Pedro 5:2). Esto le ayudará a cumplir la misión que le fue asignada.

También la Biblia registra a personajes que cumplieron un liderazgo pastoral exitoso. Tal es el caso de Moisés (Éxodo. 3:12; Deuteronomio 3:23-28). La misión dada a Moisés fue sacar al pueblo de Israel de Egipto y llevarlo a un encuentro con Dios en el monte Horeb. Pedro (1 Pedro. 5:1-4). La misión de Pedro fue "pescarás hombres" y "apacienta mis ovejas". La misión de Juan (Apocalipsis 1:1-19), al igual que la de Pedro, fue la de predicar, hacer discípulos y escribir el Apocalipsis. Para Pablo (2 Timoteo 4:6-8), la misión específica fue llevar el evangelio lejos, a los gentiles.

Organización del estudio

La presente investigación se estructura en cinco capítulos.

El Capítulo I incluye los antecedentes del problema, investigaciones, planteamiento del problema, declaración del problema, definición de términos, hipótesis de investigación, preguntas de investigación, objetivos de la investigación, justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos y trasfondo filosófico.

El Capítulo II presenta una revisión de la literatura concerniente al liderazgo pastoral y al cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

El Capítulo III describe puntualmente la metodología, el tipo de investigación, la población y muestra del estudio, el instrumento de medición, la confiabilidad, la operacionalización de las variables, la hipótesis nula, la operacionalización de la hipótesis nula, las preguntas de investigación, la recolección de datos y el análisis de datos.

El Capítulo IV ofrece los resultados obtenidos, la descripción de la población y muestra y el comportamiento de las variables.

En último lugar, el Capítulo V presenta un sumario del estudio, discute los resultados, muestra las conclusiones, implicaciones y recomendaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

Esta investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas, en la Asociación Olmeca.

En este capítulo se presenta un aporte teórico sobre las variables de liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión. Se analizan las variables en forma individual desde la perspectiva de diferentes autores.

Liderazgo pastoral

Función del líder

Chiavenato (2002, citado en Ruiz de la Cruz, 2011) sostiene que “el líder debe de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer y motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse” (p. 31). El mismo autor comenta que el líder debe tener suficiente capacidad y los seguidores deben tener interés para alcanzar las metas propuestas en la organización que representan.

Por su parte, Gento Palacios (2002) precisa que el líder tiene la capacidad de aprovechar todo el potencial que los individuos tienen en su interior para que estos se esfuercen hasta alcanzar las metas propuestas.

Alvarado Oyarce (2003, citado en Ruiz de la Cruz, 2011) presenta las funciones del líder, tales como “conducir, guiar, dirigir a los colaboradores en base a la fuerza de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad y la habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales preestablecidos” (p. 32).

Sallenave (2002) afirma que, “como líder, el gerente integral influye en el comportamiento de sus colaboradores con miras a lograr los objetivos de la organización en una forma más eficaz. Así, el “liderazgo organizacional” es una cualidad proveniente de una doble sensibilidad” (p. 20).

En ese sentido, Lorenzo Delgado (2004, citado en Ruiz de la Cruz, 2011) expresa que la función del liderazgo es “la dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido” (p. 34).

Montero (2006) señala que

todo grupo genera líderes. Siempre hay personas que en ciertas situaciones o ante ciertas necesidades, asumirán la dirección de las actividades del grupo y cuyo carácter directivo será aceptado por la mayoría de los miembros del grupo. En esa aceptación puede influir su capacidad y rapidez para presentar respuestas y vías para la solución de los problemas; su oferta de encargarse de ello; el conocimiento que el grupo tenga de esas personas, la confianza que deposite en ellas y la historia de acciones compartidas que pueda existir entre todas esas personas. (p. 95)

Para Carnota (1985), un líder organiza y dirige; sin embargo, Biosca (1994) dice que un líder es guía, jefe, cabeza, conductor.

Tipos de liderazgo

Hay varios tipos de liderazgo. En este estudio se consideraron los siguientes: carismático, transaccional, transformacional. A continuación, se habla de cada uno de

ellos.

Liderazgo carismático

Lussier y Achua (2007) señalan algunas características que distinguen a los líderes carismáticos, las cuales son las siguientes:

(a) articulan una visión trascendente que se convierte en el grito de guerra de una causa, (b) poseen la capacidad de comunicar ideas y objetivos complejos de manera clara y conveniente, (c) generan confianza en su liderazgo, merced a su inquebrantable confianza en sí mismos, su perdurable fe, sólida convicción moral y capacidad de sacrificio, (d) sus partidarios creen en su integridad, (e) ganan la confianza de sus seguidores por su disposición de asumir grandes riesgos personales, (f) están llenos de energía y sirven como modelo para hacer que las cosas se realicen a tiempo, (g) tienen relación entre líderes y seguidores, (h) persisten y aguantan los reveses hasta el final, (i) creen que necesitan ayuda y respaldo de sus seguidores y (j) promueven su persona y su visión. (pp. 350-352)

El Business School (2016) da algunas características del liderazgo carismático, que a continuación se mencionan.

1. Espontaneidad. Los líderes carismáticos se muestran tal y como son desde el inicio y, gracias a ello, contagian de energía positiva y confianza a quienes los rodean.

2. Amabilidad. Su actitud distendida y amable es la mejor forma de llegar a los otros. Suelen irradiar muy buenas sensaciones.

3. Actitud proactiva. No solo se limitan a establecer contactos. También (y sobre todo), hacen cosas para transformar su entorno.

4. Empatía. La amabilidad del inicio pronto se convierte en empatía. Son capaces de ponerse en lugar del otro y entender sus razones, opiniones o visión del mundo. No juzgan; tratan de entender y dialogar.

5. Apertura al cambio. No tratan de imponer su punto de vista. Al contrario, tienen disposición a liderar cambios y una alta flexibilidad para adaptarse a lo que los contextos le exijan; también promueven el nacimiento de nuevos líderes.

Este liderazgo se contrapone al liderazgo Laissez-faire que, Angelucci, Da Silva y Serrano (2013) dicen,

ejerce poco control sobre los miembros del equipo. Promueve la libertad de acción y creatividad, aunque a veces genera poca motivación y deja el grupo a la deriva. Logra sus propósitos cuando el grupo es responsable y está altamente motivado, o cuando tiene habilidades y talento por encima de la media. Digamos que comparten ideales comunes. (p. 31)

Liderazgo transaccional

Durán Gamba y Castañeda Zapata (2015) afirma que el liderazgo transaccional se define como “una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones. El liderazgo transaccional opera con base en autoridad burocrática y legitimidad dentro de la organización” (p. 136).

De acuerdo con Angelucci et al. (2013), los que utilizan el liderazgo transaccional se caracterizan porque

intercambian recompensas por un buen desempeño, reconocen los logros alcanzados por el grupo que dirigen. Controlan y buscan desviaciones de las normas tomando acciones correctivas. Intervienen solo cuando no se satisfacen las normas establecidas y por todos conocidas. Abdican de sus responsabilidades, evitan tomar decisiones; por ello, la necesidad no satisfecha es imputable al seguidor y no al líder; este solo se encarga de identificar necesidades del grupo con su respectiva obligación, quedando en sus manos premiar o castigar la conducta de sus subalternos (p. 31).

Liderazgo transformacional

Lussier y Achua (2007) dan algunas características que distinguen a los líderes transformacionales, las cuales son las siguientes: (a) se consideran a sí mismos como agentes de cambios, (b) son visionarios que gozan de un alto nivel de confianza en su intuición, (c) asumen riesgos, pero no son imprudentes, (d) son capaces de articular un conjunto de valores centrales que tienden a seguir su propio comportamiento, (e) poseen habilidades cognitivas excepcionales y creen en una deliberación cuidadosa antes de emprender su acción, (f) creen en las personas y muestran sensibilidad a sus necesidades y (g) son reflexivos y abiertos al aprendizaje de la experiencia. (p. 351)

Desde la perspectiva de Angelucci et al. (2013), el liderazgo transformacional

comunica altas expectativas, expresa los propósitos importantes de manera sencilla. Promueve la inteligencia, racionalidad y solución cuidadosa de los problemas. Atiende y trata a cada empleado de manera individual, capacita y aconseja. Este tipo de liderazgo procura estimular el autoconocimiento en sus seguidores, inspirándolos para que sean creativos en la solución de los problemas planteados. (p. 31)

Jaskyte (2004, citado en Contreras Torres y Barbosa Ramírez, 2013) señala que “los líderes transformacionales modifican la cultura promoviendo el compromiso, la lealtad y la motivación hacia la innovación a nivel individual y grupal. Ellos logran promover ambientes para la innovación a través de la interpretación de los símbolos y la cultura organizacional” (p. 160).

Boal y Byrson (1988, citado en Contreras Torres y Barbosa Ramírez, 2013) dicen que “los líderes transformacionales van más allá de las tareas, lo que los hace ser más efectivos en tiempos de crisis, factor ineludible en procesos de cambio en cuanto que favorece la adaptación” (p. 159).

Características de liderazgo pastoral

En esta sección se estudian el liderazgo espiritual, el liderazgo con visión, el liderazgo servidor, el liderazgo motivador y el liderazgo capacitador.

Liderazgo espiritual

Hoon (2003, citado en Silvestre Reyes, 2013) dice que los

líderes espirituales se enfocan en construir y nutrir a las personas, hacen crecer a la gente, preocupados con motivar hacia el discipulado, mientras que los seculares se enfocan en la construcción de la organización, organizar a las personas para lograr que el trabajo se realice y controlar la conducta. (p.30)

Bond (1995, citado en Silvestre Reyes, 2013) define el liderazgo espiritual como “el empleo de la autoridad espiritual para influenciar a un individuo o grupo de personas para moverse en la dirección dada por Dios” (p. 30).

Piper (1995) dice que el liderazgo espiritual consiste en

saber dónde quiere Dios que la gente esté y tomar la iniciativa usando sus métodos para llevarlos allí en total dependencia de su poder. La respuesta al lugar donde Dios quiere que la gente esté es una condición espiritual y un estilo de vida que demuestre la gloria de Dios y dé honor a su nombre. Por lo tanto, la meta del liderazgo espiritual es que lleguen a conocer a Dios y le glorifiquen en todo lo que hacen. El liderazgo espiritual no apunta tanto a dirigirles sino a cambiarles. Si es el tipo de líder que debe ser, el objetivo será desarrollar personas en lugar de dictar planes. Se puede hacer que la gente haga lo que se quiera; pero si su corazón no cambia, no se ha liderado espiritualmente. No se está llevando a donde Dios desea que esté. (p. 1)

Elementos del liderazgo espiritual: oración y humildad

Los ministros de la Palabra debieran hacer uso constante de la oración y hacer de ellos las palabras de Salmos 91:15,16, que dicen lo siguiente: “Me invocará, y yo le responderé; Con él estaré yo en la angustia; Lo libraré y le glorificaré. Lo saciaré de larga vida, y le mostraré mi salvación”. También Salmos 55:16 dice "En cuanto

a mí, a Dios clamaré; y Jehová me salvará. Tarde y mañana y a mediodía oraré y clamaré, y él oirá mi voz".

Al respecto, White (2006) señala que

se vive en tiempos difíciles. Los acontecimientos que ocurren al alrededor exigen que cada seguidor de Cristo mantenga fervientemente su relación con Dios. Para fortalecer esta relación y satisfacer las necesidades emocionales y espirituales, se debe aprender el poder de la oración. Como los discípulos de antaño, se debe rogar al Señor: "Enséñanos a orar". (p. 3)

Los líderes espirituales debieran hacer uso frecuente de la oración porque, como lo señala White (2009), "la oración es una necesidad porque es la vida del alma. La oración en familia, la oración en público, tienen su lugar, pero es la comunión secreta con Dios la que sostiene la vida del alma" (p. 252).

De igual modo, Doria (2012, citado en Silvestre Reyes, 2012) afirma que

hoy la iglesia necesita líderes que estén conectados con el cielo y se mantengan vigilantes para evitar que el enemigo destruya lo que Dios más quiere: su iglesia. Líderes que dependan de la oración y que así enseñen al pueblo para que este se mantenga alerta, atento a todos los movimientos astutos del enemigo en contra del pueblo de Dios". (p. 32).

Al respecto, White (2003) afirma que "el sonido de la oración ferviente pone furioso a Satanás porque sabe que experimentará pérdidas" (p. 324).

Jesús es el mayor ejemplo de humildad en la Biblia. Al respecto, Mateo 11:29 dice: "soy manso y humilde de corazón". Pablo lo describe como el mayor ejemplo de humildad (Filipenses 2:7-8). En la Biblia se hace referencia a textos que invitan a vivir en humildad y que ayudan al cumplimiento de la misión: "Humillaos delante del Señor, y él os exaltará" (Santiago 4:10); "El temor de Jehová es enseñanza de sabiduría; Y a la honra precede la humildad" (Proverbios 15:33).

Todo líder pastoral debe ser un siervo de Dios y lo debe manifestar en diferentes momentos de su actuar; eso implica sumisión y humildad constante. Al respecto, Pablo dijo: “serví al Señor con toda humildad” (Hechos 20:19).

Ahora, como señala Flores Colombino (2015), “la humildad no es un simple comportamiento exterior, actuado, fingido a veces, aprendido, otras. Surge de la interioridad de cada ser que la posee y se caracteriza por la capacidad de asumir los errores y defectos propios” (p. 1).

Al respecto, White (1993) señala que “se debe cultivar la humildad y la desconfianza para con nosotros mismos, y una paciencia llena de ternura hacia las faltas ajenas. Esto destruirá todo estrecho egoísmo y nos dará un corazón grande y generoso” (p. 121).

Por otra parte, Patterson (2003, citado en Silvestre Reyes, 2012) señala que

la humildad se caracteriza por una modestia convincente, por evitar la adulación pública y de no ser jactancioso. El pastor que es humilde en su liderazgo no está interesado en su imagen o en ser exaltado. El pastor que sirve y que es un líder espiritual está más interesado en tener que rendir cuentas. (p. 37)

Liderazgo con visión

Como bien señala Díaz Carrera (2009),

el líder tiende un puente entre un futuro deseable y el presente mejorable por el que todos puedan transitar. Define la realidad estableciendo una ajustada diagnosis de la situación presente al tiempo que diseña el inspirador escenario futuro, la tierra prometida que, entre todos, han de construir (p. 240)

Al respecto, la Biblia Dios Habla Hoy dice lo siguiente: “Donde no hay dirección divina, no hay orden; ¡feliz el pueblo que cumple la ley de Dios! (Proverbios 29:18).

Lee (2003, citado en Silvestre Reyes, 2012) señala que “una visión da vida. Si no hay visión, las semillas de la muerte estarán siendo sembradas y es solo cuestión de tiempo para que la muerte prevalezca” (p. 39).

Liderazgo servidor

Al respecto, Mateo 20:25-26 dice esto: “entre los paganos los jefes gobiernan con tiranía a sus súbditos, y los grandes hacen sentir su autoridad sobre ellos. Pero entre ustedes no debe ser así. Al contrario, el que entre ustedes quiera ser grande, deberá servir a los demás”. El líder cristiano se identifica por ser servidor.

El ejemplo de liderazgo de servicio es Jesús. Al respecto, Mateo 10:45 dice lo siguiente: “Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos”. También Jesús dijo a los discípulos: “Pero no será así entre vosotros, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor, y el que de vosotros quiera ser el primero, será siervo de todos” (Marcos 10:43-44).

White (1959) dice que

los ministros ... tienen una obra más amplia de los que muchos se imaginan. No solo han de servir al pueblo, sino también enseñarle a servir”. La ley de la vida es el servicio. Una vida de servicio constante como la de Jesús es la que se espera que cada seguidor de él también manifieste en el momento que lo conoce. (p. 107)

Por consiguiente, White (1971) manifiesta lo siguiente:

Todos son llamados a servirle, y en el día del juicio se requerirá de todos que rindan cuenta de la forma en que hayan respondido a esa demanda [...] Los seguidores de Cristo han sido redimidos para servir ... Cristo mismo fue obrero, y a todos sus seguidores les presenta la ley del servicio, el servicio a Dios y a sus semejantes. Una vida de servicio desinteresado debe regular al líder de Cristo en el mundo. (p. 456)

Greenleaf (1977, citado en Silvestre Reyes, 2012) dice que el líder servidor muestra los siguientes aspectos: “escuchar y entender, aceptación y empatía, visión, conciencia y percepción, conceptualizar, curar y servir, comunidad, confianza, poder y autoridad” (p. 23).

Liderazgo motivador

Cortés Mejía (2005) argumenta que

la motivación es un fenómeno multicausal, originado por diversas fuentes, tales como los tipos de incentivos, reconocimientos, promociones, el trabajo por sí mismo, las necesidades de las personas, las metas y objetivos que se tengan, las condiciones de trabajo, los salarios, etc. Dentro de estas fuentes de motivación se encuentra el ejercicio del liderazgo. (p. 204)

Respecto del liderazgo motivador, Orduz Badillo (2013) señala que

es por eso que conceptos como el de liderazgo y el de motivación juegan un papel fundamental en la construcción del talento humano, estos factores son de gran importancia, ya que mejoran las condiciones que conllevan al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Dicho de otro modo, son piezas irremplazables e indispensables en el funcionamiento de la organización. Por tal motivo, se hace fundamental que estén establecidos estos conceptos desde los lineamientos estratégicos de la organización. (p. 6)

Buckingham y Coffman (2000, citado en Cortés Mejía, 2005) dicen que “los mejores líderes reconocen que cada persona tiene motivaciones diferentes, que cada persona tiene su propia forma de pensar y su propio estilo de relacionarse con los demás” (p. 212).

Shelley (1997, citado en Silvestre Reyes, 2012) presenta la siguiente propuesta respecto de la motivación del líder:

¿Qué hará la iglesia con respecto a la motivación? Para los cristianos, la motivación que sirve viene del Espíritu Santo, no de una marea de conceptos psicológicos para que la gente entienda que se siente bien en los que ellos quieren. En la motivación eclesiástica los líderes deben tener presente que lo primario es el poder del Espíritu Santo y luego las técnicas. (p. 58)

Sobre este asunto, White (1977) señala que “muchos no llegan a ser lo que debieran porque no emplean el poder que hay en ellos. No echan mano, como deberían hacerlo, de la fuerza divina” (p. 241). También White (1981) declara que “cada pastor debería tener como centro de su motivación la gloria a Dios” (p. 360).

Liderazgo de capacitador

Garza Tamez, Abreu y Garza (2009) manifiestan que

los administradores deben considerar a los empleados como el recurso más valioso del programa e invertir en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades. Esto se conoce como desarrollo de personal e incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización. (p. 194)

Garza Tamez et al. (2009) afirman que

desarrollar las capacidades del trabajador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización. Ayuda a los trabajadores aumentando sus habilidades y cualidades y beneficia a la organización incrementando las habilidades del personal de una manera costo-efectiva. La capacitación hará que el trabajador sea más competente y hábil. (p. 194)

De acuerdo con Chiavenato (2009, citado en Bermúdez Carrillo, 2015), la capacitación

es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. (p. 7)

Díaz (s. f.) menciona algunos beneficios de la capacitación, tales como los siguientes: (a) provoca un incremento de la productividad y calidad del trabajo, (b) aumenta la rentabilidad de la organización, (c) desarrolla una alta moral en los empleados, (d) ayuda a solucionar problemas, (e) reduce la necesidad de supervisión, (f)

ayuda a prevenir accidentes de trabajo, (g) mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad y (h) facilita que el personal se identifique con la empresa.

Dentro del ámbito espiritual, el pastor es considerado como capacitador. Al respecto, Efesios 4:11-12 dice lo siguiente: “Y él mismo concedió a unos ser apóstoles y a otros profetas, a otros anunciar el evangelio y a otros ser pastores y maestros. Así preparó a los del pueblo santo para un trabajo de servicio, para la edificación del cuerpo de Cristo”.

White (1981) afirma que

cada iglesia debe ser una escuela práctica para obreros cristianos. Sus miembros deberían aprender cómo dar estudios bíblicos, cómo dirigir y enseñar clases en la escuela sabática, cómo auxiliar al pobre y cuidar al enfermo, y cómo trabajar en pro de los inconversos. (p. 139)

White (1955) también afirma que “Cristo quiere que sus ministros sean educadores de la iglesia en la obra evangélica. Han de enseñar a la gente a buscar y salvar a los perdidos” (p. 765).

Cumplimiento de la misión

El concepto de la misión

De acuerdo con Aguilar y de la Maza (2002, citado en Aranda Gutiérrez, Pérez Manning y Méndez Salcido, 2007), la misión es

el conjunto de acciones inmediatas para el desarrollo de tácticas concretas que permitan alcanzar objetivamente el plan establecido como estratégico, los fines y metas a corto plazo. Se comprende que la misión es el camino que se debe de trazar y por el cual se va a lograr la visión, ésta debe ser clara, tangible, de acciones inmediatas que permitan preparar y alcanzar el futuro a mediano y largo plazo. (p. 272)

Para Rode (2005, citado en Tula Llanosa y Richard Pérez, 2016), “la misión es más que la evangelización, es un programa divino que incluye también crecimiento

de iglesia y se caracteriza por programas interculturales” (p. 33). Al respecto, White (1934), dice que “la misión de la iglesia de Cristo es la de salvar a los pecadores que perecen. Consiste en darles a conocer el amor de Dios hacia los hombres, y ganarlos para Cristo por la eficacia de ese amor” (p. 161).

Köhler (2017) señala lo siguiente:

pero ¿para qué existimos, realmente, como iglesia? Una rápida visión bíblica nos deja clara la respuesta. El texto más claro y conocido es 1 Pedro 2:9: “Mas vosotros sois linaje escogido, real sacerdocio, nación santa, pueblo adquirido por Dios, para que anunciéis las virtudes de aquel que os llamó de las tinieblas a su luz admirable”. Aquí está la esencia: Dios nos llamó, como personas y también como iglesia, para usar todo lo que somos y tenemos en el cumplimiento de la misión de anunciar la salvación en Cristo Jesús”. (p. 1)

La misión en el Antiguo Testamento

La Biblia registra varios textos donde se hace referencia a la misión del pueblo de Dios, donde la misión no es solamente interna, sino que sería bendición para todas las naciones del mundo. Génesis 22:18 registra: “Por haberme obedecido, todas las naciones del mundo serán bendecidas, por medio de tus descendientes; Génesis 12:3, dice que Israel sería una bendición para las naciones. Otros textos hacen referencia a la misión del pueblo de Dios, como los siguientes: “Nadie como él en todas las señales y prodigios que Jehová le envió a hacer en tierra de Egipto, a Faraón y a todos sus siervos y a toda su tierra” (Deuteronomio 34:11); “Cuando Jacob hubo entrado en Egipto, y vuestros padres clamaron a Jehová, Jehová envió a Moisés y a Aarón, los cuales sacaron a vuestros padres de Egipto, y los hicieron habitar en este lugar” (Samuel 12:8); “Envío a su siervo Moisés, Y a Aarón, al cual escogió” (Salmos 105:26). Dios estaba preocupado por todas las naciones y su mensaje debía pasar las fronteras de Israel.

La misión en el Nuevo Testamento

Desde la perspectiva bíblica del Nuevo Testamento, la misión de la iglesia se registra en Mateo 28:18-20. A la letra dice:

Jesús se acercó a ellos y les dijo: Dios me ha dado toda autoridad en el cielo y en la tierra. Vayan, pues, a las gentes de todas las naciones, y háganlas mis discípulos; bautícenlas en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo, y enséñenles a obedecer todo lo que les he mandado a ustedes. Por mi parte, yo estaré con ustedes todos los días, hasta el fin del mundo.

La misión es un mandato divino; no es una opción. En el contexto de la cita de Mateo, cumplir con la misión es ser obediente, porque fue el último mandato de Jesús antes de su ascensión. La gran comisión no es la gran sugerencia.

Hablando de la misión de la iglesia, White (1957) dice que

la comisión evangélica es la magna carta misionera del reino de Cristo. Los discípulos habían de trabajar fervorosamente por las almas, dando a todos la invitación de misericordia. No debían esperar que la gente viniera a ellos; sino que debían ir ellos a la gente con su mensaje. (p. 23)

También White (1993) afirma que

la iglesia de Cristo es la intermediaria elegida por Dios para salvar a los hombres. Su misión es llevar el Evangelio al mundo. Esta obligación recae sobre todos los cristianos. Cada uno, hasta donde lo permitan sus talentos y oportunidades, tiene que cumplir el mandato del Salvador. El amor de Cristo que nos ha sido revelado nos hace deudores de cuantos no lo conocen. Dios nos dio luz, no sólo para nosotros, sino para que la derramemos sobre ellos. (p. 81)

Como bien dice Malphurs (2005, citado en Silvestre Reyes, 2012), “la gran comisión proactivamente envuelve a la iglesia en hacer y madurar discípulos. Esta fue la misión de la iglesia en el siglo primero y continúa siéndolo en el siglo veintiuno” (p. 63).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

El contenido de este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología utilizada durante la investigación. Se aborda el diseño del estudio que incluye el tipo de investigación, la población, la muestra, el instrumento de medición, la hipótesis nula, la recolección de datos y el análisis de datos.

Tipo de investigación

Para definir el tipo de investigación, es de utilidad conocer declaraciones expresadas sobre los tipos de investigación.

De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2010), una investigación puede ser con un enfoque cuantitativo, si se usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Y bajo este enfoque, la investigación puede tener diferentes tipos de alcances.

De acuerdo con Dankhe (1976), la investigación descriptiva pretende especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

La investigación correlacional, mencionan Hernández Sampieri et al. (2010), es aquella que tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más variables; saber si están o no correlacionadas y hacer un análisis.

La investigación que se realizó responde a un diseño con enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, correlacional y transversal.

Es cuantitativa, porque se planteó una pregunta de investigación, se revisó la literatura, se construyó un marco teórico, se formularon hipótesis y se hicieron mediciones numéricas.

Es descriptiva, porque se pudieron medir las variables de estudio: liderazgo pastoral y participación en el cumplimiento de la misión y se conoció su posible diferencia con algunas variables demográficas.

Es correlacional, porque pretendió medir la relación entre liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión.

Es transversal, porque se realizó solo en un periodo determinado; todo esto mediante la utilización de un instrumento, para conocer el nivel del liderazgo pastoral y el nivel de participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes de la Asociación Olmeca.

Población

Para Hernández Sampieri et al. (2010), la población es el conjunto de todos los datos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población considerada en el presente estudio estuvo compuesta por jóvenes de 16 a 30 años de la iglesia de la Asociación Olmeca, que comprende los

municipios de Cárdenas, Huimanguillo, Cunduacán y Comalcalco, Tabasco, con todos sus poblados.

Muestra

Para Gómez Barrantes (2012), la muestra es un subconjunto representativo de la población. Existen dos formas de seleccionarla, las cuales son las siguientes: (a) muestra intencional y (b) muestreo por conveniencia.

El tipo de muestreo realizado es no probabilístico por conveniencia. La muestra fue de 227 jóvenes que se encontraron a la hora de aplicar el cuestionario y que, además, quisieron participar.

Instrumento de medición

La instrumentación comprende las variables dependientes e independientes, la elaboración del instrumento, su confiabilidad y la operacionalización de las variables.

Variables

De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2010), las variables se pueden agrupar en variables dependientes e independientes, las que a continuación se describen.

La variable dependiente es el fenómeno que requiere de explicación o que debe ser explicado. Para este estudio, se consideró como variable dependiente el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión.

Algunas otras variables complementarias que se consideraron para ampliar el

estudio fueron las demográficas, que incluyeron el género, dónde vive, el grado de estudios, la edad y si tiene cargo en la iglesia.

Instrumento

Un instrumento de medición, según Hernández Sampieri et al. (2010), es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. A continuación se hace referencia a los instrumentos utilizados en la presente investigación (ver Apéndice A).

Liderazgo pastoral

La Escala de Liderazgo del Pastor fue creada por Silvestres Reyes (2012) y cuenta con cinco subescalas, que son las siguientes: empoderamiento (1-7), humildad (8-17), visión (18-23), servicio (24-27) e inspiración (28-34). El instrumento final consta de tres secciones, que son: instrucciones generales, datos demográficos y 34 variables observadas con siete opciones a elegir, como sigue: (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *muy en desacuerdo*, (3) *algo en desacuerdo*, (4) *indeciso (a)*, (5) *algo de acuerdo*, (6) *muy de acuerdo* y (7) *totalmente de acuerdo*.

Cumplimiento de la misión

La Escala del Cumplimiento de la Misión fue creada por Silvestres Reyes (2012) y cuenta con siete subescalas, que son las siguientes: estudios bíblicos (1-5), visitación en los hogares de las personas (6-8), grupos pequeños (9-12), ministerio de oración intercesora (13-16) campañas de evangelismo público (17-21), participación u organización de programas de servicios a la comunidad (22-23) y uso de los

medios tecnológicos (24-29). El instrumento final consta de 29 variables observadas con siete opciones a elegir: (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *muy en desacuerdo*, (3) *algo en desacuerdo*, (4) *indeciso(a)*, (5) *algo de acuerdo*, (6) *muy de acuerdo* y (7) *totalmente de acuerdo*. En la participación juvenil dos declaraciones fueron recodificadas (PJ39RECODIF y PJ42RECOFI) por encontrarse de manera negativa (ver Apéndice A).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue medida por el método alfa de Cronbach, cuyo valor fue de .931 para el liderazgo pastoral y .918 para el cumplimiento de la misión. Dichos valores fueron considerados como muy aceptables para esta investigación (ver Apéndice B).

Operacionalización de las variables

En la Tabla 1 se presenta la operacionalización de la variable liderazgo pastoral. En el Apéndice C se presenta la operacionalización de todas las variables. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales.

Hipótesis nula

Según Hernández Sampieri et al. (2010), 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 formuló la siguiente hipótesis principal.

Hipótesis principal

La hipótesis principal nula considerada en el estudio fue la siguiente:

H₁: No existe relación significativa entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

Operacionalización de hipótesis

En la Tabla 2 se presenta la operacionalización de la hipótesis principal en la cual se incluyen las variables, el nivel de medición de cada variable y el tipo de prueba estadística utilizada.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Liderazgo pastoral.	Es la capacidad que tienen los pastores de influir en el grupo para que se logren las metas.	Se determinó el grado de liderazgo percibidos por los jóvenes, por medio de los siguientes 34 ítems, bajo la escala: 1. Totalmente en desacuerdo 2. Muy en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Indeciso(a) 5. Algo de acuerdo 6. Muy de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo	Para medir el nivel de liderazgo pastoral se obtuvo la media de los 34 ítems. La variable se consideró como métrica

Tabla 2

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₁ : No existe una relación significativa entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas en la Asociación Olmeca.	A. Liderazgo pastoral	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se utilizó la prueba <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p < .05$.
	B. Cumplimiento de la misión	B. Métrica	

Recolección de los datos

Para administrar el instrumento, se siguió el siguiente procedimiento:

1. Se solicitó permiso al presidente de la Asociación Olmeca para la aplicación del instrumento.
2. Una vez obtenido el permiso del presidente, se solicitó el apoyo del departamental de jóvenes de la Asociación para que coordinara a los 33 pastores de los distritos en la aplicación del instrumento.
3. Algunos pastores aplicaron el instrumento en las actividades juveniles que tenían en sus distritos, tales como vigiliass juveniles y reuniones distritales. Otros prefirieron aplicar el instrumento en la reunión de líderes de grupos pequeños.
4. Antes de aplicar los instrumentos, se les dio una explicación de cómo responderlos. Se garantizó a cada participante la confidencialidad y se pidió la mayor honestidad posible en el momento de llenar la encuesta.

Análisis de datos

Por ser una investigación cuantitativa, para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico statistical package for the social sciences (SPSS), versión 15.0 para Windows. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron la siguientes: r de Pearson y la prueba de las medias aritméticas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Introducción

Esta investigación tuvo como objetivo conocer el grado de relación entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

La investigación fue considerada de tipo empírico, cuantitativo, transversal y descriptivo.

Las variables utilizadas en esta investigación fueron las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión. Las variables demográficas fueron género, donde vive, grado de estudios, edad y si tiene cargo en la iglesia.

Este capítulo está estructurado de la siguiente manera: (a) descripción demográfica de los sujetos, (b) prueba de hipótesis, (c) comportamiento de las variables y (d) resumen del capítulo.

Descripción de la población y muestra

En la investigación se consideró a jóvenes de las iglesias de la Asociación Olmeca, que comprende los municipios de Cárdenas, Huimanguillo, Cunduacán y Comalcalco, Tabasco con todos sus poblados. A continuación se describen los resultados de las variables género, donde vive, grado de estudios, edad y si tiene cargo

en la iglesia. En el Apéndice D se presentan las tablas de los datos estadísticos de las variables independientes.

Género

De acuerdo con la distribución de jóvenes encuestados por su género, los resultados quedaron de la siguiente manera: el 50.9% fueron mujeres ($n = 115$) y el 49.1 % fueron hombres ($n = 111$). Se observa que la mayoría de los encuestados eran mujeres.

Dónde vive

De acuerdo con la distribución de jóvenes encuestados por la variable donde vive, se distribuyó de la siguiente manera: el 27.3% vive en la ciudad ($n = 62$) y el 72.7 % viven en la comunidad ($n = 165$). Se observa que la mayoría de los encuestados viven en las comunidades.

Grado de estudios

En la Tabla 3 se muestra la distribución de los jóvenes de acuerdo con el grado de estudios, se observa que la mayoría de los estudiantes tienen preparatoria como el máximo nivel de estudios, lo que representa el 47.6% ($n = 108$).

Edad

En la Tabla 4 se muestra la distribución de los jóvenes de acuerdo con su edad; se observa que la mayoría de los jóvenes tienen entre 17 y 18 años, lo que representa el 14.6% ($n = 33$) y el 12.8 ($n = 29$), respectivamente.

Tabla 3

Distribución de los participantes por grado de estudios

Grado escolar	<i>n</i>	%
Primaria	14	6.2
Secundaria	26	11.5
Preparatoria	108	47.6
Licenciatura	76	33.5
Maestría	3	1.3
Totales	227	100.0

Cargo en la iglesia

De acuerdo con la distribución de jóvenes encuestados por la variable cargo en la iglesia, se distribuyó de la siguiente manera: el 73% tienen cargo ($n = 165$) y el 27 % no tienen cargo ($n = 61$). Se observa que la mayoría de los encuestados tienen cargo en la iglesia.

Hipótesis nula

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de la hipótesis nula formulada para esta investigación. Las tablas de los resultados de cada hipótesis se pueden ver en el Apéndice E.

Hipótesis principal

La hipótesis nula principal se expresa de la siguiente manera:

No existe relación significativa entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

Tabla 4

Distribución de los participantes por edad

Edad	<i>n</i>	%
16.0	22	9.7
17.0	33	14.6
18.0	29	12.8
19.0	16	7.1
20.0	18	8.0
21.0	13	5.8
22.0	19	8.4
23.0	13	5.8
24.0	11	4.9
25.0	9	4.0
26.0	12	5.3
27.0	12	5.3
28.0	8	3.5
29.0	6	2.7
30.0	5	2.2
Total	226	100.0

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Las variables consideradas fueron el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión.

Al correr la prueba estadística, se encontró un valor *r* de .249 y un nivel de significación *p* de .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se rechazó la hipótesis nula; esto indica que existe una relación lineal positiva y significativa en grado mediano entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

Preguntas complementarias

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas

en esta investigación. En el Apéndice F se encuentran las medias aritméticas y la desviación estándar de cada una de las variables y sus criterios.

1. ¿Cuál es el grado de liderazgo pastoral percibido por los jóvenes de la Asociación Olmeca?

Mediante el análisis de datos de los 34 criterios, se obtuvo una media aritmética de 5.68 y una desviación estándar de .913 para la variable liderazgo pastoral.

Los indicadores que obtuvieron mayor valor, representado por la media aritmética y la desviación estándar del liderazgo pastoral, fueron los siguientes: (a) “El pastor cree que todas las personas son dignas de respeto” ($\bar{X} = 6.53$, $DE = 4.82$), (b) “El pastor escucha lo que los jóvenes tienen que decir con respeto” ($\bar{X} = 6.14$, $DE = 1.09$), (c) “El pastor motiva la iglesia hacia el logro de la misión” ($\bar{X} = 6.11$, $DE = 1.23$) y (d) “El pastor se comunica con entusiasmo” ($\bar{X} = 6.05$, $DE = 1.17$).

Los indicadores de menor valor del liderazgo pastoral fueron los siguientes: (a) “El pastor apoya las innovaciones de los jóvenes a pesar de que se pueda cometer un error” ($\bar{X} = 4.94$, $DE = 1.71$), (b) “El pastor se jacta de sus propios logros” ($\bar{X} = 5.00$, $DE = 2.17$) y (c) “El pastor desarrolla a los jóvenes que tienen potencial de liderazgo” ($\bar{X} = 5.348$, $DE = 1.55$).

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los jóvenes tienen una percepción del liderazgo pastoral entre *bueno* y *muy bueno*.

2. ¿Cuál es el grado del cumplimiento de la misión autopercibido por los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca?

Mediante el análisis de datos de los 29 criterios, se obtuvo una media aritmética de 4.49 y una desviación estándar de 1.05 de la variable cumplimiento de la misión.

Los indicadores que obtuvieron mayor valor representado por la media aritmética y la desviación estándar del cumplimiento de la misión fueron los siguientes: (a) “Me da mucho gusto que haya campañas de evangelismo en mi iglesia” ($\bar{X} = 6.18$, $DE = 1.20$), (b) “Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.74$, $DE = 1.59$), (c) “Participo en un grupo pequeño” ($\bar{X} = 5.66$, $DE = 1.70$), (d) “Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.63$, $DE = 1.62$), (e) “Hago invitaciones personales para las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.31$, $DE = 1.82$) y (f) “Realizo oraciones intercesoras a favor de las personas que visitan la iglesia” ($\bar{X} = 5.29$, $DE = 1.62$).

Los indicadores que obtuvieron menor valor del cumplimiento de la misión fueron los siguientes: (a) “Uso la radio para anunciar los programas evangelísticos” ($\bar{X} = 2.91$, $DE = 2.00$), (b) “Estoy dando semanalmente dos o más estudios bíblicos” ($\bar{X} = 2.46$, $DE = 2.13$) y (c) “Realizo campaña de evangelización en las iglesias y/o grupos pequeños siendo yo el predicador principal o evangelista” ($\bar{X} = 3.47$, $DE = 2.16$). Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los jóvenes tienen un grado de compromiso con el cumplimiento de la misión entre *regular* y *alto*.

Comportamiento de las variables

En este apartado se muestra el análisis de cada una de las variables o constructos de forma general, así como el comportamiento de sus dimensiones e indicadores. En el Apéndice G se muestran las tablas de respaldo.

Liderazgo pastoral

Para medir la variable liderazgo pastoral, se usó la escala Liderazgo Pastoral (LP), conformada por 34 ítems con un rango de respuesta dentro de una escala tipo Likert que va del 1 (*Totalmente en desacuerdo*) al 7 (*Totalmente de acuerdo*). En la Tabla 5 se muestra la media, la desviación estándar, la asimetría, la curtosis y la confiabilidad de las dimensiones de la escala de Liderazgo Pastoral. Por su curtosis y asimetría, pueden considerarse como distribuciones normales.

El análisis de correlación entre las dimensiones de liderazgo pastoral (ver Tabla 6) muestra tres correlaciones fuertes ($r > .7$) y una correlación media ($.4 < r < .7$). Se observa que la mayoría de las correlaciones son altas.

Tabla 5

Descriptivos y confiabilidad de las dimensiones de liderazgo pastoral

Clave	Liderazgo pastoral	\bar{X}	DE	Asimetría	Curtosis	Confiabilidad
EMPODERA_LP	Empoderamiento	5.48	1.13	-1.14	1.14	.881
HUMILDAD_LP	Humildad	5.56	.96	1.49	17.43	.547
VISIÓN_LP	Visión	5.61	1.08	-1.32	2.06	.885
SERVICO_LP	Servicio	5.76	1.10	-1.33	2.05	.792
INSPIRACIÓN_LP	Inspiración	5.76	1.11	-1.58	3.12	.920

Cumplimiento de la misión

Para medir la variable cumplimiento de la misión, se usó la escala Cumplimiento de la Misión (CM), conformada por 29 ítems con un rango de respuestas dentro de una escala tipo Likert que va del 1 (*Totalmente en desacuerdo*) al 7 (*Totalmente de acuerdo*).

Tabla 6

Correlaciones entre las dimensiones de liderazgo pastoral

	Humildad	Visión	servicio	Inspiración
Empoderamiento	.572	.703	.549	.690
Humildad		.631	.497	.564
Visión	.631		.662	.765
Servicio				.706
Inspiración				

Nota: Correlaciones significativas al nivel de .001.

En la Tabla 7 se muestra la media, la desviación estándar, la asimetría, la curtosis y la confiabilidad de las dimensiones del cumplimiento de la misión (CM). Por su curtosis y asimetría, pueden considerarse como distribuciones normales.

El análisis de correlación entre las dimensiones de cumplimiento de la misión (ver Tabla 8) muestra una correlación fuerte ($r = .706$) y dos correlaciones bajas ($r = .211$, $r = .174$). Se observa que la mayoría de las correlaciones son medianas.

Tabla 7

Descriptivos y confiabilidad de las dimensiones de cumplimiento de la misión

Clave	Liderazgo pastoral	\bar{X}	DE	Asimetría	Curtosis	Confiabilidad
ESTUDIOS_PJ	ESTUDIOS	3.72	1.416	.099	-.469	.734
VISITACIÓN_PJ	VISITACIÓN	3.84	1.412	.017	-.389	.521
GRUPOSP_PJ	GRUPOS	4.63	1.434	-.248	-.420	.660
ORACIÓN_PJ	ORACIÓN	4.80	1.474	-.558	-.328	.799
CAMPAÑAS_PJ	CAMPAÑAS	5.59	1.163	-1.196	1.297	.772
PROGRAMAS_PJ	PROGRAMAS	4.67	1.636	-.752	.040	.671
TECNOLOGÍA_PJ	TECNOLOGÍA	3.73	1.655	.009	-1.184	.855

Tabla 8

Correlaciones entre las dimensiones del cumplimiento de la misión

	Visit.	Grupos.	Oración	Campañas	O. programas	Tecnología
Estudio	.605	.540	.518	.211	.532	.604
Visitación		.456	.383	.174	.375	.490
Grupos pequeños			.594	.452	.482	.513
Oración				.706		
Campañas					.561	.533
Organizar programas						.605
Uso tecnología						

Nota: Correlaciones significativas al nivel de .001

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y se da un reporte del comportamiento de las variables demográficas. Se llevó a cabo la prueba de la hipótesis y se dio respuesta a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Introducción

El presente capítulo contiene las conclusiones que este estudio mostró, la discusión presentada por el investigador y algunas recomendaciones que se elaboraron al estudiar la relación entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas, de la Asociación Olmeca.

Conclusiones

Sobre la declaración del problema

Esta investigación tuvo como objetivo conocer el grado de relación entre las características del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca.

Se realizaron las pruebas estadísticas necesarias para analizar los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra. Por los valores encontrados, se determinó que existe una relación lineal positiva y significativa en grado mediano entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca. Se puede afirmar que, cuanto mayor sea el nivel de liderazgo del pastor, mayor o mejor será la participación de los jóvenes en las diversas actividades que tiene la iglesia adventista en la Asociación Olmeca.

Sobre las preguntas complementarias

Con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado del liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión.

1. Según la escala de medición utilizada, los jóvenes manifestaron un grado de percepción del liderazgo del pastor entre *bueno* y *muy bueno*.

2. Según la escala de medición utilizada, los jóvenes manifestaron que tienen un grado de autopercepción del cumplimiento de la misión entre *regular* y *alto*.

Discusión

En este estudio se aceptó la hipótesis de investigación, la cual menciona que existe una relación lineal positiva y significativa en grado mediano entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca. Esto concuerda con los resultados encontrados por Gómez (1995), quien investigó la razón por la que las personas desertan de las iglesias evangélicas en Costa Rica; se encontró que es la conducta del pastor o del liderazgo la razón principal por la que las persona se van de la iglesia; por lo tanto, hay una relación entre el liderazgo y la participación de los miembros de iglesia. Por su parte, Tinnon (2001) encontró que existe una clara relación entre el estilo de liderazgo pastoral y el crecimiento dinámico de la Iglesia. También Hall (1992) encontró que el liderazgo del pastor es determinante en la funcionalidad de las iglesias.

El liderazgo pastoral es clave para el desarrollo de las iglesias; queda demostrado en los estudios. Esto concuerda con Silíceo et al. (2001), quienes describen el liderazgo como “la influencia para el logro de un fin valioso”, fundamentados en que “la inteligencia emocional del líder tiene como razón y objetivo fundamental generar y

mantener un capital emocional en los grupos y organizaciones, como la verdadera causa de la productividad humanoorganizacional” (p. 38).

Cabrera (1981) destaca que el liderazgo pastoral se destaca entre cualquier otra actividad en la que pueda ser colocada una persona. No hay mejor título que el de pastor. Jesucristo es llamado “el Príncipe de los pastores”. Por su parte, White (1997) destaca que “de la misma manera, la más elevada de todas las ocupaciones es el liderazgo pastoral en sus diferentes formas y es prudente declarar a los jóvenes que no hay labor más bendecida de Dios que la del ministro evangélico”.

White (1995) señala que

muchos se han perdido para la causa de Dios debido a la falta de atención de los jóvenes. Los ministros del evangelio deberían establecer una feliz relación con los jóvenes de sus congregaciones. Hay una gran resistencia de parte de muchos de relacionarse con jóvenes, pero eso es considerado en el cielo como una negligencia del deber. (p. 317)

La razón de esto es que “los pastores son el nexo principal entre la asociación y la iglesia local; por lo tanto, los logros de las metas dependen en gran medida de las habilidades del pastor para integrar a la iglesia en la misión” (Silvestre Reyes, 2012, p. 11).

Como señala Aguilar y De La Maza (2002, citado en López Moras et al., 2017), la misión es “el conjunto de acciones inmediatas para el desarrollo de tácticas concretas que permitan alcanzar objetivamente el plan establecido como estratégico, los fines y metas a corto plazo” (p. 652).

De tal manera que, si se quiere que los jóvenes cumplan con la misión en la iglesia, el pastor debe desarrollar un liderazgo efectivo que permita mover a la acción a los jóvenes de la iglesia.

Recomendaciones

La presente investigación sobre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión resaltan la necesidad de seguir estudiando este tema del mundo del liderazgo. A continuación se presentan algunas recomendaciones.

A los administradores de la Asociación Olmeca

1. Establecer cursos de liderazgo pastoral para mejorar la percepción de los jóvenes y aunque manifestaron en grado de *bueno a muy bueno* el liderazgo del pastor, se espera que el liderazgo del pastor sea excelente.
2. Seguir fortaleciendo el valor del respeto; escuchar y motivar a los jóvenes, porque ellos manifiestan que es un área muy fuerte de parte del pastor.
3. Con respecto al cumplimiento de la misión, se debe incluir a los jóvenes en las campañas de evangelismo en la iglesia, mediante el reparto de volantes de invitación para las campañas de evangelismo, la participación en un grupo pequeño, dar alguna comisión durante las campañas de evangelismo, entre otras, porque ellos manifiestan estar dispuestos a participar.

Para futuras investigaciones

1. Repetir el estudio en un lapso no mayor a dos años en la misma población de la Asociación Olmeca y observar si los progresos o retrocesos son significativos.
2. Realizar el estudio en la población adventista, incluyendo a jóvenes y adultos.
3. Realizar el mismo estudio incluyendo otras variables.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO

INSTRUMENTO



ASOCIACIÓN OLMECA

LIDERAZGO PASTORAL Y PARTICIPACIÓN JUVENIL

I. INSTRUCCIONES GENERALES

Esta encuesta pretende conocer las características del liderazgo pastoral, y la participación de los jóvenes en el cumplimiento de la misión en la Asociación Olmeca.

Tu opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita seas sincero en tus respuestas. La información que proveas será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas sé tan amable de regresarlo a la persona que te lo entregó.

II. DATOS DEMOGRÁFICOS

INSTRUCCIONES: Marca la respuesta lo que se aplique a tu caso.

Género: Masculino Femenino

Vive en: Ciudad Comunidad

Grado de estudio: Primaria Secundaria Bachiller/Preparatoria Licenciatura Maestría
 Doctorado

Edad _____

Tiene cargo en la iglesia Si No

Continúa...

1. LIDERAZGO PASTORAL

Califica de acuerdo con las siguientes opciones el **grado de liderazgo pastoral**. Para responder, marca con una X de acuerdo a la siguiente escala:

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso(a)	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
	1	2	3	4	5	6	7
1	El pastor delega autoridad a los jóvenes de la iglesia.						
2	El pastor desarrolla a los jóvenes que tienen potencial de liderazgo.						
3	El pastor apoya las innovaciones de los jóvenes a pesar de que se pueda cometer un error.						
4	El pastor asigna responsabilidades con la autoridad y medios para realizarla.						
5	El pastor ofrece opciones a sus jóvenes.						
6	El pastor involucra a los jóvenes en la planificación y la toma de decisiones.						
7	El pastor apoya a los jóvenes de la iglesia para satisfacer sus necesidades en la iglesia.						
8	El pastor reconoce sus errores.						
9	El pastor se jacta de sus propios logros.						
10	El pastor atiende las necesidades de sus miembros antes que las personales.						
11	El pastor acepta la crítica adecuada.						
12	El pastor busca ayuda en los miembros de iglesia.						
13	El pastor cree que todas las personas son dignas de respeto.						
14	La humildad del pastor está en línea con un ego sano						
15	El pastor escucha lo que los jóvenes tienen que decir con respeto						
16	Reconoce el apoyo de sus miembros en todas las actividades						
17	El pastor consulta a los dirigentes de la iglesia cuando no tiene todas las respuestas						
18	El pastor hace hincapié en la importancia de la visión compartida						
19	El pastor habla con los jóvenes de la iglesia y les pregunta sobre su visión para la iglesia						
20	El pastor se asegura que sus jóvenes tengan una imagen clara de la situación futura de la iglesia						
21	El pastor me ve como una persona confiable y digna en el futuro de la iglesia						
22	El pastor identifica la necesidad de su iglesia antes de planificar un nuevo programa						
23	El pastor enfoca su visión en el potencial de sus miembros						
24	El pastor sirve desinteresadamente						
25	El pastor está dispuesto a hacer sacrificios personales al servir a los demás						
26	El pastor busca servir más que ser servido						
27	El pastor percibe el liderazgo más como una responsabilidad que una posición						
28	El pastor se comunica con entusiasmo						
29	El pastor tiene la habilidad de obtener lo mejor de sus jóvenes						
30	El pastor tiene la habilidad de transformar un grupo ordinario de individuos en un equipo ganador						
31	El pastor dedica una gran cantidad de energía para promover la confianza entre los jóvenes de la iglesia						
32	El pastor dedica tiempo para promover el trabajo de equipo						

33	El pastor tiene la habilidad de unir a los jóvenes de la iglesia a su alrededor para lograr un objetivo común								
34	El pastor motiva la iglesia hacia el logro de la misión								

2. PARTICIPACIÓN JUVENIL

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso(a)	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo								
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
1	Estoy dando semanalmente dos o más estudios bíblicos.													
2	Estoy dando estudios bíblicos ocasionalmente.													
3	Acompaño a otros jóvenes a dar estudios bíblicos.													
4	Procuró encontrar intereses para dar estudios bíblicos.													
5	Nunca impartí estudios bíblicos.													
6	Realizo visitas para compartir el evangelio regularmente cada semana.													
7	Realizo visitas para compartir el evangelio ocasionalmente.													
8	Nunca realizo visita para compartir el evangelio.													
9	Dirijo un grupo pequeño.													
10	Participo en un grupo pequeño.													
11	Llevo amigos y visitas a las reuniones del grupo pequeño.													
12	Dirijo campañas de evangelismo con mi grupo pequeño.													
13	Realizo oraciones intercesoras a favor de las personas que visitan la iglesia.													
14	Tengo una lista de oración y los presento por sus nombres a Dios.													
15	Oro todos los días por un determinado grupo de personas y creo que eso es importante para la testificación													
16	Participo en un grupo de oración para orar por las necesidades de otros miembros de iglesia													
17	Cuando hay conferencias en la iglesia, llevo amigos no adventistas													
18	Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo.													
19	Me da mucho gusto que haya campañas de evangelismo en mi iglesia.													
20	Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo.													
21	Hago invitaciones personales para las campañas de evangelismo.													
22	Organizo programas de servicios o impactos a la comunidad como un medio para que las personas conozcan a Jesús.													
23	Participo en programas de servicios o impactos a la comunidad como un medio para que las personas conozcan a Jesús.													
24	Produzco materiales para divulgar el evangelio por la internet (página web, Facebook, Twitter, correo electrónico, Messenger)													
25	Uso la internet para anunciar los programas evangelísticos.													
26	Uso la radio para anunciar los programas evangelísticos.													
27	Uso el teléfono para anunciar los programas evangelísticos.													
28	Realizo campaña de evangelización en las iglesias y/o grupos pequeños siendo yo el predicador principal o evangelista.													
29	He llevado alguna persona al bautismo o he servido como un medio para ello por mi participación en la testificación													

MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN. DIOS TE BENDIGA

APÉNDICE B

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad del instrumento

Liderazgo pastoral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	225	99.1
	Excluidos(a)	2	.9
	Total	227	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	34

Participación juvenil

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	224	98.7
	Excluidos(a)	3	1.3
	Total	227	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	29

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Liderazgo pastoral.	Es la capacidad que tienen los pastores de influir en el grupo para que se logren las metas.	<p>Se determinó el grado de liderazgo percibidos por los jóvenes, por medio de los siguientes 34 ítems, bajo la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. Muy en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Indeciso(a) 5. Algo de acuerdo 6. Muy de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo <ol style="list-style-type: none"> 1. El pastor delega autoridad a los jóvenes de la iglesia. 2. El pastor desarrolla a los jóvenes que tienen potencial de liderazgo. 3. El pastor apoya las innovaciones de los jóvenes a pesar de que se pueda cometer un error. 4. El pastor asigna responsabilidades con la autoridad y medios para realizarla. 5. El pastor ofrece opciones a sus jóvenes. 6. El pastor involucra a los jóvenes en la planificación y la toma de decisiones. 7. El pastor apoya a los jóvenes de la iglesia para satisfacer sus necesidades en la iglesia. 8. El pastor reconoce sus errores. 9. El pastor se jacta de sus propios logros. 10. El pastor atiende las necesidades de sus miembros antes que las personales. 11. El pastor acepta la crítica adecuada. 12. El pastor busca ayuda en los miembros de iglesia. 13. El pastor cree que todas las personas son dignas de respeto. 14. La humildad del pastor está en línea con un ego sano 15. El pastor escucha lo que los jóvenes tienen que decir con respeto 16. Reconoce el apoyo de sus miembros en todas las actividades 17. El pastor consulta a los dirigentes de la iglesia cuando no tiene todas las respuestas 	<p>Para medir el nivel de liderazgo pastoral se obtuvo la media de los 34 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1= Pésimo 2= Muy malo 3= Malo 4= Regular 5= Bueno 6= Muy bueno 7= Excelente

-
18. El pastor hace hincapié en la importancia de la visión compartida
 19. El pastor habla con los jóvenes de la iglesia y les pregunta sobre su visión para la iglesia
 20. El pastor se asegura que sus jóvenes tengan una imagen clara de la situación futura de la iglesia
 21. El pastor me ve como una persona confiable y digna en el futuro de la iglesia
 22. El pastor identifica la necesidad de su iglesia antes de planificar un nuevo programa
 23. El pastor enfoca su visión en el potencial de sus miembros
 24. El pastor sirve desinteresadamente
 25. El pastor está dispuesto a hacer sacrificios personales al servir a los demás
 26. El pastor busca servir más que ser servido
 27. El pastor percibe el liderazgo más como una responsabilidad que una posición
 28. El pastor se comunica con entusiasmo
 29. El pastor tiene la habilidad de obtener lo mejor de sus jóvenes
 30. El pastor tiene la habilidad de transformar un grupo ordinario de individuos en un equipo ganador
 31. El pastor dedica una gran cantidad de energía para promover la confianza entre los jóvenes de la iglesia
 32. El pastor dedica tiempo para promover el trabajo de equipo
 33. El pastor tiene la habilidad de unir a los jóvenes de la iglesia a su alrededor para lograr un objetivo común
 34. El pastor motiva la iglesia hacia el logro de la misión.

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Cumplimiento de la misión.	Es la razón de ser de la iglesia. Tiene que ver con el crecimiento saludable, numérico y espiritual; es hacer discípulos y es	Se determinó el grado de cumplimiento de la misión autopercebido por los jóvenes, por medio de los siguientes 29 ítems, bajo la escala: 1. Totalmente en desacuerdo 2. Muy en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo	Para medir el grado del cumplimiento de la misión se obtuvo la media de los 29 ítems. La variable se consideró como métrica Para hacer el

<p>usar todos los medios y recursos legítimos para testificar.</p>	<p>4. Indeciso(a) 5. Algo de acuerdo 6. Muy de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo 1. El apoyo emocional que recibiste durante 1. Estoy dando semanalmente dos o más estudios bíblicos. 2. Estoy dando estudios bíblicos ocasionalmente. 3. Acompaño a otros jóvenes a dar estudios bíblicos. 4. Procuero encontrar intereses para dar estudios bíblicos. 5. Nunca imparto estudios bíblicos. 6. Realizo visitas para compartir el evangelio regularmente cada semana. 7. Realizo visitas para compartir el evangelio ocasionalmente. 8. Nunca realizo visita para compartir el evangelio. 9. Dirijo un grupo pequeño. 10. Participo en un grupo pequeño. 11. Llevo amigos y visitas a las reuniones del grupo pequeño. 12. Dirijo campañas de evangelismo con mi grupo pequeño. 13. Realizo oraciones intercesoras a favor de las personas que visitan la iglesia. 14. Tengo una lista de oración y los presento por sus nombres a Dios. 15. Oro todos los días por un determinado grupo de personas y creo que eso es importante para la testificación 16. Participo en un grupo de oración para orar por las necesidades de otros miembros de iglesia 17. Cuando hay conferencias en la iglesia, llevo amigos no adventistas 18. Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo. 19. Me da mucho gusto que haya campañas de evangelismo en mi iglesia. 20. Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo. 21. Hago invitaciones personales para las campañas de evangelismo.</p>	<p>planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1= Pésimo 2= Muy bajo 3= Bajo 4= Regular 5= Alto 6= Muy alto 7= Excelente</p>
--	---	--

-
22. Organizo programas de servicios o impactos a la comunidad como un medio para que las personas conozcan a Jesús.
23. Participo en programas de servicios o impactos a la comunidad como un medio para que las personas conozcan a Jesús.
24. Produzco materiales para divulgar el evangelio por la internet (página web, 26. Facebook, Twitter, correo electrónico, Messenger)
25. Uso la internet para anunciar los programas evangelísticos.
26. Uso la radio para anunciar los programas evangelísticos.
27. Uso el teléfono para anunciar los programas evangelísticos.
29. Realizo campaña de evangelización en las iglesias y/o grupos pequeños siendo yo el predicador principal o evangelista.
29. He llevado alguna persona al bautismo o he servido como un medio para ello por mi participación en la testificación.

	Variable	Definición conceptual	Definición instrumental
Lugar donde vive	Zona donde se ubica su residencia.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Lugar donde vive: <input type="checkbox"/> Ciudad <input type="checkbox"/> Comunidad	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Ciudad 2. Comunidad La escala de medición es nominal
Género	Condición orgánica que define el sexo del docente desde su nacimiento.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Género: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Masculino 2. Femenino La escala de medición es nominal.
Grado de estudio	Nivel de preparación que manifiestan las personas.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Grado estudio: <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Bachiller/Preparatoria <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado	Los datos se ordenaron en las siguientes categorías: 1. Primaria 2. Secundaria 3. Bachiller/Preparatoria 4. Licenciatura 5. Maestría

Edad	Años de vida de una persona.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Edad: <input type="checkbox"/> -----	6. Doctorado La escala de medición es ordinal. Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Edad
Cargo en la iglesia	Es la responsabilidad que manifiestas tener en la iglesia.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Cargo en la iglesia: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	La escala de medición es métrica. Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Si 2. No La escala de medición es nominal

APÉNDICE D

DATOS DEMOGRÁFICOS

DATOS DEMOGRÁFICOS

GENERO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.0	115	50.7	50.9	50.9
	2.0	111	48.9	49.1	100.0
	Total	226	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		227	100.0		

DONDE VIVE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.0	62	27.3	27.3	27.3
	2.0	165	72.7	72.7	100.0
	Total	227	100.0	100.0	

ESCOLARIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.0	14	6.2	6.2	6.2
	2.0	26	11.5	11.5	17.6
	3.0	108	47.6	47.6	65.2
	4.0	76	33.5	33.5	98.7
	5.0	3	1.3	1.3	100.0
	Total	227	100.0	100.0	

EDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	16.0	22	9.7	9.7	9.7
	17.0	33	14.5	14.6	24.3
	18.0	29	12.8	12.8	37.2
	19.0	16	7.0	7.1	44.2
	20.0	18	7.9	8.0	52.2
	21.0	13	5.7	5.8	58.0
	22.0	19	8.4	8.4	66.4
	23.0	13	5.7	5.8	72.1
	24.0	11	4.8	4.9	77.0
	25.0	9	4.0	4.0	81.0
	26.0	12	5.3	5.3	86.3
	27.0	12	5.3	5.3	91.6
	28.0	8	3.5	3.5	95.1
	29.0	6	2.6	2.7	97.8
	30.0	5	2.2	2.2	100.0
	Total	226	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		227	100.0		

CARGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.0	165	72.7	73.0	73.0
	2.0	61	26.9	27.0	100.0
	Total	226	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		227	100.0		

APÉNDICE E

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Correlaciones

			LIDERAZ_past Liderazgo pastoral GENERAL	PART_juvenil PARTICIPACI ÓN JUVENIL GENERAL
LIDERAZ_past pastoral GENERAL	Liderazgo GENERAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 227	.249(**) 227
PART_juvenil PARTICIPACIÓN JUVENIL GENERAL		Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.249(**) 227	1 227

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

APÉNDICE F

PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
LIDERAZ_past Liderazgo pastoral GENERAL	227	1.9	8.4	5.681	.9138
PART_juvenil PARTICIPACIÓN JUVENIL GENERAL	227	1.2	7.0	4.495	1.0544
N válido (según lista)	227				

Liderazgo

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
LP13 El pastor cree que todas las personas son dignas de respeto.	227	6.533	4.8282
LP15 El pastor escucha lo que los jóvenes tienen que decir con respeto	227	6.145	1.0975
LP34 El pastor motiva la iglesia hacia el logro de la misión	227	6.110	1.2378
LP28 El pastor se comunica con entusiasmo	227	6.057	1.1754
LP16 Reconoce el apoyo de sus miembros en todas las actividades	226	6.000	1.2858
LP14 La humildad del pastor está en línea con un ego sano	227	5.996	1.2139
LP26 El pastor busca servir más que ser servido	227	5.934	1.1974
LP5 El pastor ofrece opciones a sus jóvenes.	227	5.797	1.2841
LP27 El pastor percibe el liderazgo más como una responsabilidad que una posición	227	5.789	1.3823
LP17 El pastor consulta a los dirigentes de la iglesia cuando no tiene todas las respuestas	227	5.767	1.4026
LP18 El pastor hace hincapié en la importancia de la visión compartida	227	5.744	1.2466

LP12 El pastor busca ayuda en los miembros de iglesia.	227	5.731	1.3931
LP29 El pastor tiene la habilidad de obtener lo mejor de sus jóvenes	227	5.731	1.4183
LP24 El pastor sirve desinteresadamente	227	5.705	1.6739
LP22 El pastor identifica la necesidad de su iglesia antes de planificar un nuevo programa	227	5.665	1.2525
LP30 El pastor tiene la habilidad de transformar un grupo ordinario de individuos en un equipo ganador	227	5.648	1.3855
LP32 El pastor dedica tiempo para promover el trabajo de equipo	227	5.648	1.2964
LP20 El pastor se asegura que sus jóvenes tengan una imagen clara de la situación futura de la iglesia	227	5.639	1.3409
LP21 El pastor me ve como una persona confiable y digna en el futuro de la iglesia	227	5.639	1.3991
LP25 El pastor está dispuesto a hacer sacrificios personales al servir a los demás	227	5.630	1.3484
LP33 El pastor tiene la habilidad de unir a los jóvenes de la iglesia a su alrededor para lograr un objetivo común	227	5.626	1.5069
LP23 El pastor enfoca su visión en el potencial de sus miembros	227	5.617	1.4292
LP4 El pastor asigna responsabilidades con la autoridad y medios para realizarla.	227	5.608	1.3037
LP7 El pastor apoya a los jóvenes de la iglesia para satisfacer sus necesidades en la iglesia.	227	5.599	1.4642

LP6 El pastor involucra a los jóvenes en la planificación y la toma de decisiones.	227	5.590	1.5123
LP8 El pastor reconoce sus errores.	226	5.566	1.5571
LP11 El pastor acepta la crítica adecuada.	227	5.546	1.3208
LP1 El pastor delega autoridad a los jóvenes de la iglesia.	227	5.515	1.5062
LP31 El pastor dedica una gran cantidad de energía para promover la confianza entre los jóvenes de la iglesia	227	5.515	1.4645
LP10 El pastor atiende las necesidades de sus miembros antes que las personales.	227	5.392	1.5286
LP19 El pastor habla con los jóvenes de la iglesia y les pregunta sobre su visión para la iglesia	227	5.374	1.5157
LP2 El pastor desarrolla a los jóvenes que tienen potencial de liderazgo.	227	5.348	1.5593
LP9_RECODIFICADA LP9RECODIFICADA	227	5.004	2.1769
LP3 El pastor apoya las innovaciones de los jóvenes a pesar de que se pueda cometer un error.	227	4.947	1.7184
N válido (según lista)	225		

LP22 El pastor identifica la necesidad de su iglesia antes de planificar un nuevo programa	227	5.665	1.2525
LP24 El pastor sirve desinteresadamente	227	5.705	1.6739
LP29 El pastor tiene la habilidad de obtener lo mejor de sus jóvenes	227	5.731	1.4183
LP12 El pastor busca ayuda en los miembros de iglesia.	227	5.731	1.3931

LP18 El pastor hace hincapié en la importancia de la visión compartida	227	5.744	1.2466
LP17 El pastor consulta a los dirigentes de la iglesia cuando no tiene todas las respuestas	227	5.767	1.4026
LP27 El pastor percibe el liderazgo más como una responsabilidad que una posición	227	5.789	1.3823
LP5 El pastor ofrece opciones a sus jóvenes.	227	5.797	1.2841
LP26 El pastor busca servir más que ser servido	227	5.934	1.1974
LP14 La humildad del pastor está en línea con un ego sano	227	5.996	1.2139
LP16 Reconoce el apoyo de sus miembros en todas las actividades	226	6.000	1.2858
LP28 El pastor se comunica con entusiasmo	227	6.057	1.1754
LP34 El pastor motiva la iglesia hacia el logro de la misión	227	6.110	1.2378
LP15 El pastor escucha lo que los jóvenes tienen que decir con respeto	227	6.145	1.0975
LP13 El pastor cree que todas las personas son dignas de respeto.	227	6.533	4.8282
N válido (según lista)	225		

Cumplimiento de la misión

	N	Media	Desv. típ.
PJ53 Me da mucho gusto que haya campañas de evangelismo en mi iglesia.	226	6.186	1.2004
PJ54 Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo.	226	5.748	1.5953
PJ44 Participo en un grupo pequeño.	226	5.668	1.7024

PJ52 Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo.	226	5.637	1.6251
PJ55 Hago invitaciones personales para las campañas de evangelismo.	225	5.311	1.8252
PJ47 Realizo oraciones intercesoras a favor de las personas que visitan la iglesia.	226	5.292	1.6285
PJ51 Cuando hay conferencias en la iglesia, llevo amigos no adventistas	226	5.075	1.7253
PJ57 Participo en programas de servicios o impactos a la comunidad como un medio para que las personas conozcan a Jesús.	225	5.018	1.8370
PJ49 Oro todos los días por un determinado grupo de personas y creo que eso es importante para la testificación	226	4.903	1.8256
PJ45 Llevo amigos y visitas a las reuniones del grupo pequeño.	226	4.881	1.9018
PJ42RECOFI RECODIFICADA	225	4.813	2.0940
PJ39RECODIF RECODIFICADA	226	4.664	2.0488
PJ48 Tengo una lista de oración y los presento por sus nombres a Dios.	225	4.564	2.0303
PJ50 Participo en un grupo de oración para orar por las necesidades de otros miembros de iglesia	226	4.438	1.9455
PJ46 Dirijo campañas de evangelismo con mi grupo pequeño.	226	4.376	2.1899
PJ38 Procuero encontrar intereses para dar estudios bíblicos.	227	4.370	1.8397
PJ56 Organizo programas de servicios o impactos a la comunidad como un medio para que las personas conozcan a Jesús.	226	4.327	1.9296
PJ41 Realizo visitas para compartir el evangelio ocasionalmente.	225	4.244	1.9174

PJ63 He llevado alguna persona al bautismo o he servido como un medio para ello por mi participación en la testificación	226	4.204	2.1046
PJ61 Uso el teléfono para anunciar los programas evangelísticos.	225	4.147	2.2242
PJ40 Realizo visitas para compartir el evangelio regularmente cada semana.	226	4.133	1.8786
PJ58 Produzco materiales para divulgar el evangelio por la internet (página web, Facebook, Twitter, correo electrónico, Messenger)	225	3.898	2.2207
PJ37 Acompaño a otros jóvenes a dar estudios bíblicos.	226	3.757	2.0780
PJ59 Uso la internet para anunciar los programas evangelísticos.	225	3.707	2.2287
PJ36 Estoy dando estudios bíblicos ocasionalmente.	227	3.652	1.9794
PJ43 Dirijo un grupo pequeño.	225	3.582	2.2764
PJ62 Realizo campaña de evangelización en las iglesias y/o grupos pequeños siendo yo el predicador principal o evangelista.	225	3.476	2.1672
PJ35 Estoy dando semanalmente dos o más estudios bíblicos.	227	3.463	2.1374
PJ60 Uso la radio para anunciar los programas evangelísticos.	225	2.916	2.0060
N válido (según lista)	224		

APÉNDICE G

COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES

Comportamiento de las variables

Liderazgo pastoral

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
EMPODERA_LP EMPODERAMIENTO	227	5.486	1.1327	-1.149	.162	1.145	.322
HUMILDAD_LP HUMILDAD	227	5.567	.9640	1.495	.162	17.438	.322
VISIÓN_LP VISIÓN	227	5.613	1.0893	-1.326	.162	2.068	.322
SERVICIO_LP SERVICIO	227	5.764	1.1076	-1.337	.162	2.056	.322
INSPIRACIÓN_LP INSPIRACIÓN	227	5.762	1.1169	-1.589	.162	3.127	.322
N válido (según lista)	227						

Confiabilidad

Empoderamiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.880	7

Humildad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.547	9

Visión

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.885	6

Servicio

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.792	4

Inspiración

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.920	7

Correlaciones

		EMPODER A LP	HUMILDAD LP	VISIÓN_L P	SERVICO_L P	INSPIRACIÓ N_LP INSPIRACIÓ N
EMPODERA_LP	Correlación de Pearson	1	.572(**)	.703(**)	.549(**)	.690(**)
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	227	227	227	227	227
HUMILDAD_LP	Correlación de Pearson	.572(**)	1	.631(**)	.497(**)	.564(**)
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000
	N	227	227	227	227	227
VISIÓN_LP	Correlación de Pearson	.703(**)	.631(**)	1	.662(**)	.765(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	227	227	227	227	227
SERVICO_LP	Correlación de Pearson	.549(**)	.497(**)	.662(**)	1	.706(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	227	227	227	227	227
INSPIRACIÓN_L P	Correlación de Pearson	.690(**)	.564(**)	.765(**)	.706(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	227	227	227	227	227

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

Cumplimiento de la misión

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. tip.	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
ESTUDIOS_PJ	227	3.722	1.4167	.099	.162	-.469	.322
VISITACIÓN_PJ	226	3.847	1.4125	.017	.162	-.389	.322
GRUPOSP_PJ	226	4.631	1.4343	-.248	.162	-.420	.322
ORACIÓN_PJ	226	4.802	1.4747	-.558	.162	-.328	.322
CAMPAÑAS_PJ	226	5.591	1.1633	-1.196	.162	1.297	.322
PROGRAMAS_PJ	226	4.677	1.6363	-.752	.162	.040	.322
TECNOLOGÍA_PJ	226	3.737	1.6551	.009	.162	-1.184	.322
N válido (según lista)	225						

Confiabilidad

Estudios bíblicos

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.734	5

Visitación en los hogares de las personas

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.521	3

Grupos pequeños

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.660	4

Oración

Estadísticos de fiabilidad

Afa de Cronbach	N de elementos
.799	4

Campañas de evangelismo público

Estadísticos de fiabilidad

Afa de Cronbach	N de elementos
.772	5

Participar u organizar programas de servicios a la comunidad

Estadísticos de fiabilidad

Afa de Cronbach	N de elementos
.671	2

Tecnología

Estadísticos de fiabilidad

Afa de Cronbach	N de elementos
.855	6

Correlaciones

	ESTUDIOS _PJ ESTUDIOS BIBLICOS	VISITACIÓ N_PJ VISITACIÓ N	GRUPOS P_PJ GRUPOS PEQUEÑ OS	ORACIÓN _PJ ORACIÓN	CAMPAÑ AS_PJ CAMPAÑ AS	PROGRA MAS_PJ PROGRA MAS	TECNOLO GÍA_PJ TECNOLO GÍA
ESTUDIOS _PJ	1	.605(**)	.540(**)	.518(**)	.211(**)	.532(**)	.604(**)
		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	227	226	226	226	226	226	226
VISITACIÓ N_PJ	.605(**)	1	.456(**)	.383(**)	.174(**)	.375(**)	.490(**)
	.000		.000	.000	.009	.000	.000
	226	226	225	225	225	225	225
GRUPOSP _PJ	.540(**)	.456(**)	1	.594(**)	.452(**)	.482(**)	.513(**)
	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	226	225	226	226	226	226	226
ORACIÓN_ PJ	.518(**)	.383(**)	.594(**)	1	.412(**)	.561(**)	.533(**)
	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	226	225	226	226	226	226	226
CAMPAÑA S_PJ	.211(**)	.174(**)	.452(**)	.412(**)	1	.453(**)	.340(**)
	.001	.009	.000	.000		.000	.000
	226	225	226	226	226	226	226
PROGRAM AS_PJ	.532(**)	.375(**)	.482(**)	.561(**)	.453(**)	1	.605(**)
	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	226	225	226	226	226	226	226
TECNOLO GÍA_PJ	.604(**)	.490(**)	.513(**)	.533(**)	.340(**)	.605(**)	1
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	226	225	226	226	226	226	226

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

REFERENCIAS

- Angelucci, L., Da Silva, J. L. y Serrano, A. (2013). Relación entre liderazgo y valores en estudiantes universitarios venezolanos. *Límite*, 8(28), 29-40.
- Aranda Gutiérrez, H., Pérez Manning, F. y Méndez Salcido, M. D. (2007). Evaluación del grado de cumplimiento de la misión, visión y valores en una institución de educación agrícola superior. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 11(20), 271-280.
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las Pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, 16(33), 1-25.
- Biosca, D. (1994). *100 soluciones para salir de la crisis*. México: Educación Latinoamericana.
- Business School. (2016). *Liderazgo carismático: desventajas y cuándo no aplicarlo*. Recuperado de <https://retos-directivos.eae.es/ventajas-y-desventajas-del-liderazgo-carismatico/>
- Cabrera, V. J. (1981). *Las manos al arado*. El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones.
- Carnota, O. (1985). *Teoría y práctica de la dirección*. La Habana: Revolucionaria.
- Casamiento, C. J. (2009). *The relationship between leadership styles and learning styles of youth pastor* (Tesis doctoral). The Southern Baptist Theological Seminary, Louisville, USA.
- Chiang Vega, M. M. (2014). Estilo de liderazgo y creencias organizacionales en la satisfacción laboral de la administración pública de Chile. *Revista Cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 93, 103-122.
- Contreras Torres, F. y Barbosa Ramírez, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Cortés Mejía, A. (2005). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 1, 203-214.

- Dankhe, G. L. (1976). Investigación y comunicación. En C. Fernández Collado y G. L. Dankhe (Eds.), *La comunicación humana: ciencia social* (pp. 385-454). México: McGraw-Hill.
- Díaz, A. (s. f.). Importancia de la capacitación empresarial. Recuperado de <http://www.sincal.org/articulo31-importancia-de-la-capacitacion-empresarial.html>
- Díaz Carrera, C. (2009). *El líder como generador de sentido*. Recuperado de http://rabida.uhu.es/bitstream/handle/10272/7422/El_lider_como_%20generador_de_sentido.pdf?sequence=2
- Diccionario Enciclopédico Océano. (1997). *Concepto de misión*. Recuperado de <http://www.oceano.com/oceano/catalogo/buscador.asp?IdThemeGN=8&IdThemeLB=&TypSearch=1&IdBook=36&DbName=GN>
- Durán Gamba, M. G. y Castañeda Zapata, D. I. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147, doi:10.14718/ACP.2015.18.1.13
- Figuroa Soledispa, M. L. y Machado Ramírez, E. F. (2012). La superación en liderazgo docente y la transformación de los procesos universitarios. *Humanidades Médicas*, 12(3), 391-408.
- Flores Colombino, A. (2015). *La humildad*. Recuperado de <http://www.smu.org.uy/elsmu/comisiones/reencuentro/lahumildad.pdf>
- Garza Tamez, H., Abreu, J. L. y Garza, E. (2009). Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 4(1), 194-249.
- Gento Palacios, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: La Muralla.
- Gómez, J. I. (1995). *Protestant growth and desertion in Costa Rica: Viewed in the relation to churches with higher attrition, lower attrition, and more mobility rates, as affected by evangelism (i.e. message and method) and discipleship (i.e.) including church discipline and congregational life* (Tesis doctoral). Columbia International University, Columbia, USA.
- Gómez Barrantes, M. (2012). *Elementos de estadística descriptiva*. San José: UNED
- Hall, J. (1992). *Urban ministry factors in Latin America* (Tesis doctoral). Pasadena, CA.: Fuller Theological Seminary, Pasadena, USA.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: McGraw Hill.

- Köhler, E. (2017). *Mensaje pastoral: nuestra misión*. Recuperado de <https://revista.adventista.es/2014/11/mensaje-pastoral-nuestra-mision/>
- López Morales, J. S., Lara Segura, R. A., León, F. V. y Huerta Estévez, A. (2017). Análisis de la misión de los institutos tecnológicos federales del Tecnológico Nacional de México. *European Journal of Education Studies*, 3, 649-665. doi: 10.5281/zenodo.802604
- Lussier, R. N. y Achua, C. F. (2007). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Recuperado de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Maragno Coral, S. y Joao Lunkes, R. (2014). Análisis de los principales elementos propuestos por Pearse II (1982) presentes en las misiones de los hoteles de Santa Catarina, Brasil. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 23, 467-483.
- Montero, M. (2006). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: la tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Ordúz Badillo, C. L. (2013). *Liderazgo motivacional: cimiento fundamental del éxito empresarial* (Tesis de licenciatura). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Palmer, T. B. y Short, J. C. (2008). Mission statements in U.S. colleges of business: An empirical examination of their content with linkages to configurations and performance". *Academy of Management Learning and Education*, 7(4), 454-470. doi:10.5465/AMLE.2008.35882187
- Piper, J. (1995). *Las marcas de un líder espiritual*. Recuperado de <https://www.desiringgod.org/articles/the-marks-of-a-spiritual-leader?lang=es>
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez Ponce, E. (2007). Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Interciencia*, 32(8), 522-528.
- Ruiz de la Cruz, G. D. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sallenave, J. P. (2002). *La gerencia integral. ¡No le tema a la competencia, témale a la incompetencia!* Recuperado de http://www.ceaamer.edu.mx/cont/la1/L_11_01_la_gerencia_integral.pdf

- Schwarz, C. A. (1996). *Las 8 características básicas de una iglesia saludable*. Barcelona: Clie.
- Silíceo, A. A., Angulo, B. y Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: el don del servicio*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Silvestre Reyes, T. A. (2012). *Características de liderazgo pastoral según el modelo Nehemías y la participación de los dirigentes de iglesias en el cumplimiento de la misión en la Asociación Dominicana del Este* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Tinnon, M. S. (2001). *The relationship of pastoral leadership style and church growth in Nazarene churches* (Tesis doctoral). Asbury Theological Seminary, Orlando, USA.
- Tula Llanosa, J. C. y Richard Pérez, W. P. (2016). Factores que se relacionan con el crecimiento de los grupos pequeños en la Misión del Lago Titicaca, Puno, Perú. *Revista Muro de la Investigación*, 1(1), 27-42.
- White, E. (1934). *Testimonios Selectos* (Tomo 3). Buenos Aires: ACES.
- White, E. (1955). *El deseado de todas las gentes*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1959). *El ministerio de curación*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1971). *Consejos para los maestros*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1977). *Hechos de los apóstoles*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1981). *Servicio cristiano*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1993). *El camino a Cristo*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1995). *El ministerio pastoral*. Miami: APIA.
- White, E. (1997). *Obreros evangélicos*. Buenos Aires: ACES.
- White, E. (2003). *Liderazgo cristiano*. Buenos Aires: ACES.
- White, E. (2006). *La oración*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (2008). *Mensajes para los jóvenes*. México: Miami: APIA.
- White, E. (2009). *La educación cristiana*. Miami: APIA.