

Seminario Teológico Adventista Interamericano

Recinto Universidad de Montemorelos



LIDERAZGO PASTORAL Y CRECIMIENTO DE LA  
IGLESIA ADVENTISTA EN LA ASOCIACION  
CENTRAL Y LA MISION DEL SUR EN  
LA REPUBLICA DOMINICANA

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Ministerio

por

Saulo Vircaíno López

Agoño de 2012

CIB  
Ej.1



73752

TD  
253.2  
V864L  
2012  
21

**UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS  
CENTRO DE INFORMACION-BIBLIOTECA**

Seminario Teológico Adventista Interamericano

Recinto Universidad de Montemorelos



**LIDERAZGO PASTORAL Y CRECIMIENTO DE LA  
IGLESIA ADVENTISTA EN LA ASOCIACIÓN  
CENTRAL Y LA MISIÓN DEL SUR EN  
LA REPÚBLICA DOMINICANA**

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Ministerio

Por

Saulo Vizcaíno López

Agosto de 2012

73752

SÍNTESIS

LIDERAZGO PASTORAL Y CRECIMIENTO DE LA  
IGLESIA ADVENTISTA EN LA ASOCIACIÓN  
CENTRAL Y LA MISIÓN DEL SUR EN  
LA REPÚBLICA DOMINICANA

Por

Saulo Vizcaíno López

Asesor: José Omar Velázquez

# SÍNTESIS DE TESIS DE DOCTORAL

Disertación

## SEMINARIO TEOLÓGICO ADVENTISTA INTERAMERICANO

Recinto Universidad de Montemorelos

Título: LIDERAZGO PASTORAL Y CRECIMIENTO DE LA IGLESIA ADVENTISTA EN LA ASOCIACIÓN CENTRAL Y LA MISIÓN DEL SUR EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

Investigador: Saulo Vizcaíno López

Asesor: José Omar Velázquez, doctor en Ministerio

Fecha de terminación: Julio de 2012

### Problema

Los estilos de liderazgo que practican los pastores a semejanza con un modelo bíblico ¿se relacionan con el crecimiento de la iglesia en la Asociación Central (ACD) y la Misión del Sur (MDS) en la República Dominicana?

### Metodología

Para la investigación se diseñaron dos instrumentos. El primero compuesto por 48 declaraciones, para descubrir el estilo de liderazgo pastoral, acorde con un modelo bíblico, fue validado por un panel de expertos y piloteado. El segundo consistió en un formulario que recogió los datos estadísticos del crecimiento de los distritos donde los participantes en el estudio laboraron durante el período a investigar. La muestra analizó a 23 pastores de distritos de un total posible de 28. Para la hipótesis formulada se utilizó la prueba estadística de regresión lineal múltiple.

## Resultados

Se encontró que el liderazgo pastoral a semejanza del modelo Pedro, influye significativamente en el crecimiento de la iglesia en el aspecto aumento de los diezmos y las ofrendas, aunque no influye significativamente en los otros dos aspectos medidos, que son alcance de objetivos bautismales y establecimiento de nuevas congregaciones. La relación de la variable aumento en diezmos, se expresa de la forma siguiente: ( $F(1,20) = 6.828, p = .017, R^2 = .217$ ). Y la variable aumento de las ofrendas, se expresa de la forma siguiente: ( $F(1,20) = 4.738, p = .042, R^2 = .151$ ).

Como el nivel de significancia tiene que ser menor de .05 y el resultado fue .017 para el aspecto diezmos, y 0.42 para el aspecto ofrendas, los resultados del análisis ANOVA permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. El estilo de liderazgo pastoral semejante al modelo bíblico de Pedro, se relaciona con el crecimiento de la iglesia en sus aspectos de aumento de diezmos y aumento de ofrendas. En el caso de los modelos Pablo, Juan y Moisés, la relación fue insignificante.

## Conclusiones

Este estudio buscó descubrir si la práctica de un estilo de liderazgo pastoral comparable a un modelo bíblico, se relaciona con el crecimiento de la iglesia en aumento de los diezmos, aumento de las ofrendas, alcance de metas de bautismos y el establecimiento de nuevas congregaciones. La práctica de un modelo pastoral comparable al modelo Pedro, se relaciona significativamente con el crecimiento de la iglesia.

ABSTRACT

PASTORAL LEADERSHIP AND GROWTH ADVENTIST  
CHURCH IN THE CENTRAL CONFERENCE  
AND SOUTH MISSION ON THE  
DOMINICAN REPUBLIC

by

Saulo Vizcaíno López

Adviser: José Omar Velázquez

## ABSTRACT

### Dissertation

Inter-American Adventist Theological Seminary

Montemorelos University Enclosure

Title: PASTORAL LEADERSHIP AND GROWTH ADVENTIST CHURCH IN THE CENTRAL CONFERENCE AND SOUTH MISSION ON THE DOMINICAN REPUBLIC

Researcher: Saulo Vizcaíno López

Adviser: José Omar Velázquez, D. Min.

Date completed: July 2012

### Problem

Leadership styles practiced by the pastor resemble a biblical model does it relate to the growth of the church in the Central Conference and South Mission in the Dominican Republic?

### Methodology

Two instruments were designed for research. The first consists of 48 statements to discover the pastoral leadership style, according to a biblical model. This was validated by an expert panel and piloted. The second instruments consisted of a form that collected the statistics of the progress of the districts where the pastors participating in the study, worked

Seminario Teológico Adventista Interamericano

Recinto Universidad de Montemorelos

LIDERAZGO PASTORAL Y CRECIMIENTO DE LA  
IGLESIA ADVENTISTA EN LA ASOCIACIÓN  
CENTRAL Y LA MISIÓN DEL SUR EN  
LA REPÚBLICA DOMINICANA

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Ministerio

Por

Saulo Vizcaíno López

Agosto de 2012







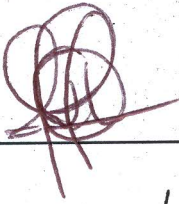
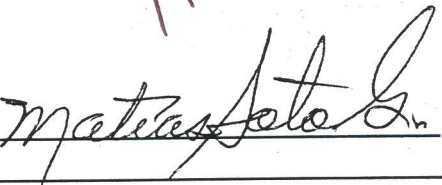
# SEMINARIO TEOLÓGICO ADVENTISTA INTERAMERICANO

Recinto: Universidad de Montemorelos

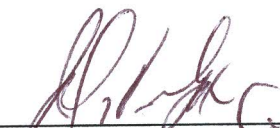
## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DOCTORAL

En la ciudad de Montemorelos, Nuevo León, México, siendo las 10:35 horas del día 30 de Julio de 2012 se reunieron en la Capilla de Teología los miembros del Comité Examinador de la recepción de grado de Doctorado en Ministerio del alumno Saulo Vizcaíno López

Dicho **Comité Examinador** estuvo integrado por las siguientes personas:

Presidente del SETAI	<u>Dr. Jaime Castrejón</u>	Firma	
Asesor Presidente	<u>Dr. J. Omar Velázquez C.</u>	Firma	
Miembro Asesor	<u>Dr. Juan José Andrade</u>	Firma	
Examinador Externo	<u>Dr. Matías Soto</u>	Firma	

Con mi firma y sello al calce yo, Dr. José Omar Velázquez C. Coordinador del SETAI, Recinto Universidad de Montemorelos, certifico que las firmas fueron hechas en mi presencia, son auténticas y corresponden a las personas cuyos nombres figuran en el recuadro.

  
Firma: Dr. J. Omar Velázquez C.

  
Sello: Seminario Teológico Adventista Interamericano

## DEDICATORIA

A Dios, mi fuerza y mi guía, sin cuyo aliento no existiría, por darme habilidad para completar este proyecto.

A mi familia: Mi amada esposa Milagros, a mis hijos Misael y Salime, son mi motivación en la carrera académica.

## RECONOCIMIENTOS

Debo expresar mi agradecimiento a Dios, por conducirme hasta el final de este proyecto. Solo por su gracia y misericordia se hace esto posible.

Agradezco también a mi esposa, Dilia Milagros Padilla, por su apoyo y sacrificios, para que este proyecto llegue a feliz término. A mis hijos Misael y Salime, por su comprensión a mis ausencias de su lado, en una etapa crucial de sus vidas. A mi madre, Dominga López, por sus constantes oraciones elevadas a Dios en mi favor. A mis hermanos Noemí, Benjamín y Gerson por su estímulo. También a Cristina, por estar siempre pendiente.

A la Unión Dominicana en la persona de sus administradores, Pr. Cesario Acevedo, Pr. Silvestre González y el Lic. Moisés Javier Domínguez, por su apoyo decidido a este proyecto.

A la Misión Dominicana del Sur y todo el equipo que en ella trabaja, por su comprensión, apoyo y paciencia, mientras me ausentaba para cumplir con este proyecto de estudios.

A los maestros de la cohorte, han producido un cambio profundo en mi manera de pensar. Y a los compañeros de curso, por su positiva convivencia.

A mis asesores, Dr. José Omar Velázquez, Dr. José Andrade y Dr. Jaime Rodríguez, por sus correcciones y dirección para completar este proyecto.

A los doctores Franz Ríos y Manuel Rosario, también al pastor Ignacio Nova, por ayudarme en una parte crucial del proyecto.

A la Administración de la Asociación Central Dominicana, por permitirme desarrollar parte de la investigación con pastores y distritos de su campo.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS .....	viii
LISTA DE FIGURAS .....	viii
Capítulo	
I. INTRODUCCIÓN .....	1
Antecedentes .....	1
Justificación .....	9
Definición del problema .....	10
Declaración del problema .....	10
Pregunta de investigación .....	11
Hipótesis .....	11
Objetivos .....	11
Delimitaciones .....	11
Limitaciones .....	12
Definición de términos .....	13
Organización del estudio .....	14
II. MARCO TEÓRICO .....	15
Fundamento bíblico del liderazgo pastoral .....	15
Tareas del liderazgo pastoral .....	20
Atender la iglesia .....	20
Equipar a los miembros para el uso de sus dones .....	23
Motorizar el crecimiento de iglesia .....	25
Modelos bíblicos de liderazgo pastoral .....	30
Modelo Moisés .....	32
Características del modelo de Moisés .....	32
Modelo Pedro .....	37
Características del modelo de Pedro .....	37
Modelo Juan .....	40
Características del modelo de Juan .....	40
Modelo Pablo .....	43
Características del modelo de Pablo .....	43
Otros modelos .....	45
Clasificación Johnston .....	46

Clasificación Dale .....	47
Liderazgo visionario .....	50
Fundamento bíblico del crecimiento de la iglesia .....	52
La misión de la iglesia .....	53
La clave para que la iglesia crezca .....	55
Filosofías de estilos de liderazgo .....	57
Orientado hacia las relaciones .....	59
Liderazgo situacional .....	59
Teoría de Bass .....	61
Planteamiento de Ferguson .....	61
Planteamiento de Goleman .....	62
Liderazgo carismático .....	62
Desarrollo organizacional .....	63
Resultados de otras investigaciones .....	65
III. METODOLOGÍA .....	69
Tipo de investigación .....	70
Población .....	70
Muestra .....	71
Instrumentos de medición .....	71
Prueba piloto .....	72
Variables .....	73
Variable independiente .....	73
Variable dependiente .....	74
Operacionalización de las variables .....	74
Hipótesis .....	75
Operacionalización de la hipótesis nula .....	75
Recolección de los datos .....	76
Análisis de los datos .....	77
IV. RESULTADOS .....	78
Descripción demográfica .....	79
Edad .....	79
Estado civil .....	80
Años de servicio .....	80
Número de distritos en los que ha trabajado .....	80
Categoría ministerial .....	80
Campo donde trabajan .....	81
Nivel de escolaridad .....	81
Validez y confiabilidad de las variables .....	81
Modelos de liderazgo .....	82

Modelo Moisés .....	82
Modelo Pedro .....	82
Modelo Juan .....	83
Modelo Pablo .....	83
Prueba de hipótesis .....	83
Hipótesis nula .....	83
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	86
Resumen .....	86
Antecedentes .....	87
Modelos bíblicos de liderazgo pastoral .....	90
Modelo Moisés .....	91
Modelo Pedro .....	83
Modelo Juan .....	95
Modelo Pablo .....	97
Conclusiones .....	102
Resumen metodológico .....	105
Conclusiones sobre la pregunta de investigación .....	105
Recomendaciones .....	107
Apéndice	
A. INSTRUMENTOS .....	111
B. TABLA DE ANÁLISIS .....	118
C. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS .....	134
D. DESCRIPCIÓN DE VARIABLES .....	136
E. TABLA DE REGRESIONES .....	159
LISTA DE REFERENCIAS .....	165
CURRICULUM VITAE .....	172

## LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de la variable demográfica .....	72
2. Operacionalización de la hipótesis .....	73
3. Frecuencia de edad .....	76
4. Operacionalización de la hipótesis nula .....	82

## LISTA DE FIGURAS

1. Gráfico estadístico modelo Pablo .....	116
2. Gráfico estadístico modelo Juan .....	118
3. Gráfico estadístico modelo Pedro .....	120
4. Gráfico estadístico modelo Moisés .....	122

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

La motivación para esta investigación nace del deseo de encontrar una respuesta al fenómeno que se observa en algunos distritos, cuando hay cambio de pastor. Hay pastores, que al lugar donde llegan impulsan desarrollo y crecimiento de las iglesias. En cambio otros producen estancamiento y con algunos, inclusive, se observa declive de las iglesias que lideran. Esto genera cierta inquietud en el liderazgo directivo a nivel organizacional de la iglesia, cuando llegado cierto tiempo surge la necesidad de hacer traslados.

Este capítulo describe la naturaleza y dimensión del problema de investigación. Plantea el contenido de la investigación y sus objetivos. Está dividido de la siguiente manera:

Antecedentes, el planteamiento, la justificación y la definición del problema. También, la declaración del problema, la hipótesis, los objetivos, las delimitaciones y las limitaciones. Además, las definiciones de términos y la organización del estudio en los capítulos que siguen.

#### **Antecedentes del problema**

Las organizaciones eclesióstias en este siglo XXI, se enfrentan a un dilema, conocer las causas por qué unas crecen y se muestran saludables, mientras otras están estancadas y algunas en franco declive. Por esto, en los últimos años, los líderes de varias de estas organizaciones han promovido la ejecución de investigaciones buscando la razón del desempeño de estas iglesias. Varios de estos estudios indican que el desarrollo de la iglesia está significativamente relacionado con la calidad de su liderazgo. Por otro lado, los teóricos



afirman que el desempeño del liderazgo, y de algunos estilos en específico, incide significativamente en el desarrollo de la institución.

Por esta razón, en los últimos años se han escrito muchos libros y realizado diversas investigaciones, en diferentes denominaciones religiosas, con el objetivo de descubrir la relación entre el estilo de liderazgo que ejercen los pastores y otros aspectos de las iglesias, que van desde crecimiento, estancamiento y declive, pasando por el impacto que causa a la salud de las mismas.

Casamento,<sup>1</sup> en su investigación, 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.

En otro estudio, Lee encontró que los pastores principales ejercen varios estilos de liderazgo en algún momento, y sugiere que no hay uno que sea predominante, sino que se utilizan diferentes.<sup>2</sup>

Tinnon<sup>3</sup> concluye en su investigación, que existe una clara relación entre el estilo de liderazgo pastoral y el crecimiento dinámico de la Iglesia del Nazareno. Además, los resultados confirmaron que los estilos de liderazgo pastoral identificados como entrenador y

---

<sup>1</sup>Casey James Casamento, "The relationship between leadership styles and learning styles of youth pastor" (tesis de doctoral, The Southern Baptist Theological Seminary, Louisville, KY., 2009), 41.

<sup>2</sup>Kwang Hoon Lee, "The relationship between leadership styles and managerial competencies of korean senior pastors" (tesis de doctoral, The Southern Baptist Theological Seminary, Louisville, KY., 2009), 138.

<sup>3</sup>Michael S. Tinnon, "The relationship of pastoral leadership style and church growth in Nazarene churches" (tesis de doctoral, Asbury Theological Seminary, Orlando, Florida, USA, 2001), 84.

catalizador parecen ser los que con más probabilidad conduzcan al crecimiento de las iglesias. Concluye también, que las prácticas esenciales y sus estilos principales, junto con otros factores, son identificados como elementos relacionados con el crecimiento observado en la iglesia.

De esta forma, se define la necesidad de seguir realizando estudios para descubrir la incidencia del liderazgo en el buen desempeño de las iglesias, a la vez que se habilita a ese liderazgo para tener una mayor efectividad en el cumplimiento de sus tareas. Ya que el rol del pastor no se limita a un movimiento que informa números, sino al crecimiento evidente, que junto con las estadísticas, aumenta las iglesias y motiva la mayor participación de los miembros en el desarrollo de las mismas.

Quizás por eso, Finley expresaba que solo el pastor que es reconocido como conquistador de personas para Cristo, puede inspirar a los miembros de su iglesia a convertirse en ganadores de personas también. Solo el pastor que da prioridad al rescate de los que están extraviados, puede esperar que sus miembros lo imiten.<sup>1</sup>

Cuando se observa a un pastor, se debe reconocer a alguien equilibrado; dotado por Dios con una combinación de características, aptitudes y actitudes. Alguien que sabe lo que debe saber, lo que debe hacer y lo que debe ser. Con toda seguridad, en el ámbito humano, no es posiblemente encontrar a un pastor perfecto, pero las expectativas de lo que representa un pastor son bastante altas en el presente, por lo que se espera que en su desempeño de liderazgo se esfuerce por hacer más y mejor el cumplimiento de su tarea.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Mark Finley, *Asientos mullidos o puertas abiertas* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1984), 20.

<sup>2</sup>Jonas Arrais, *Se busca: un buen pastor* (Silver Spring, MD: Ministerial Association, General Conference of Seventh-day Adventists, 2012), 11.

Al principio del evangelio de Marcos, al inicio de la iglesia cristiana, se ve a Cristo estableciendo el liderazgo pastoral para el desarrollo y crecimiento de su iglesia. “Después subió al monte y llamó a sí a los que él quiso, y vinieron a él. Designó entonces a doce para que estuvieran con él, para enviarlos a predicar” (Mc. 3:13,14).<sup>1</sup> Al ordenar a los doce, se dio el primer paso en la organización de la iglesia, que después de la partida de Cristo habría de continuar su obra en la tierra.<sup>2</sup>

No fue por accidente que Jesús ocupó la mayor porción de su ministerio adiestrando un pequeño grupo de quienes serían líderes, en lugar de establecer un contingente de militares de infantería. No hay dudas que se percatara que el futuro de la iglesia, en sentido humano, estuviera subordinado a la calidad de su liderazgo.<sup>3</sup> De igual manera, se nota que los pastores necesitan pasar revista a su desempeño en la iglesia y reemprender el concepto bíblico de su trabajo como adiestradores de los laicos.<sup>4</sup>

Por consiguiente, el liderazgo es un tema bíblico. La Biblia tiene principios válidos de organización y de liderazgo, en ella se encontrarán métodos que guían el pensamiento en esa dirección. Si se tiene una mente abierta para percibir sus indicaciones, se aprecia, que todo principio básico y bueno del liderazgo y la administración, tiene su fundamento en la instrucción de Dios.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>Los textos bíblicos empleados en este estudio son de la versión Reina Valera 1995 de Sociedades Bíblicas Unidas, excepto cuando sea indicado.

<sup>2</sup>Elena de White, *Obreros evangélicos* (Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana, 1976), 461.

<sup>3</sup>Marshal Shelley, ed., *Growing your church through training and motivation* (Minneapolis, MN: Bethany House Publishers, 1997), 97.

<sup>4</sup>Russell Burrill, *Revolución en la iglesia* (Doral, FL.: Asociación Publicadora Interamericana, 2005), 19.

<sup>5</sup>Ted W. Engstrom, *Un líder no nace, se hace* (Nashville, TN: Editorial Caribe, 1980), 31.

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”.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

Esta fue la razón por la que Jesucristo tomó la decisión de conformar un grupo de seguidores que evidenciaron lealtad. Los ordenó al ministerio de la predicación de la Palabra, para sacar demonios y sanar enfermos. Con esta ordenación les delegó la autoridad y la responsabilidad de actuar, los capacitó y los envió a ministrar las necesidades de la gente. Se destaca que Jesús llamó a los que él quiso, no a los que quisieron ser comisionados.<sup>3</sup>

Por otra parte, se resalta que existe una diferencia entre los conceptos de liderazgo y líder. El liderazgo se define como el desempeño de un papel prominente y de dirección en una organización o sociedad, que puede ser ejercido tanto por una institución como por una persona.<sup>4</sup> En cambio, líder es la persona que dirige un grupo de colaboradores. Su rol es coordinar, dirigir, controlar, desarrollar y motivar a sus colaboradores para que el trabajo se haga de la mejor manera posible,<sup>5</sup> en un marco de servicio modelado por él.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup>Víctor Jesús Cabrera, *Las manos al arado* (El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones, 1981), 9, 32.

<sup>2</sup>White, *Obreros evangélicos*, 65.

<sup>3</sup>Héctor Torres, *Liderazgo ministerio y batalla* (Nashville, TN: Editorial Caribe, 1997), 36.

<sup>4</sup>Ronald A. Heifetz, *Liderazgo sin respuestas fáciles* (Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2009), 45.

<sup>5</sup>Juan Esáin, *Pasado, presente y futuro del liderazgo* (Barcelona: Visión Libros, 2008), 60.

<sup>6</sup>Frank Damazio, *The making of a leader* (Portland, OR: City Bible Publishing, 1988), 81.

Por esta causa, se hacen estudios con el propósito de hacer una clasificación exacta de los estilos de liderazgo, ubicando a cada persona, considerada como líder, dentro de uno de ellos.<sup>1</sup> Esto, porque se considera que el estilo de liderazgo es el factor que más poderosamente afecta el proceso de trabajo grupal, el clima social, la política y los resultados de la organización.<sup>2</sup>

Asimismo, existen varios modelos de liderazgo. Algunos son de mayor o menor complejidad, otros de carácter deductivo o inductivo. Todos ellos tratan de sistematizar el conjunto de conductas de liderazgo. Algunos de dichos modelos pretenden tener un carácter prescriptivo y situacional, mientras que otros desarrollan modelos más deterministas, que parten del supuesto que las cualidades del líder tienen un fuerte componente innato y cultural, y consecuentemente es difícil actuar con estilos que no son propios del líder. Sin embargo, la experiencia lleva a la conclusión, que sí es posible modificar las conductas, y por tanto desarrollar otros estilos de liderazgo, aunque estos no sean los naturales del líder. Por supuesto, si las habilidades personales acompañan, el aprendizaje es mucho más fácil y el cambio de paradigma resulta más sencillo.<sup>3</sup>

Por consiguiente, los modelos de liderazgo bíblicos presentados en este trabajo, están fundamentados en los registros de acciones y desempeño de sus respectivos personajes. Los escogidos para esta investigación comparten varias características pastorales específicas, que

---

<sup>1</sup>Luis Rodrigo Vázquez, *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo* (Madrid: Ideaspropias Editorial, 2006), 128.

<sup>2</sup>Emilio Rodríguez-Ponce, "Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas", *Interciencia* 38 (2007): 522 <http://www.scielo.org.ve/pdf/inci/v32n8/art07.pdf> (12 enero 2011).

<sup>3</sup> Joan Payeras, *Coaching y liderazgo* (Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2004), 100.

los destacan y que son útiles al momento de comparar con el consecuente rol del liderazgo pastoral que necesita la iglesia hoy. Ellos son: Moisés, Pedro, Juan y Pablo.

Algunas de las características que los identifican como líderes pastorales de los tiempos bíblicos, y que son comunes en ellos, son las siguientes:

1. Hay un registro detallado del momento específico de su llamado al liderazgo pastoral: (a) Moisés: Éx. 3:1-12. Fue llamado para liberar de la esclavitud y llevar al pueblo a servir a Dios, cuando se le manifestó en una zarza que ardía y no se consumía. (b) Pedro: Mt. 4:18-20; 10:1, 2; Mc. 3:13-16; Jn. 21:15-17. Fue llamado a “pescar hombres”, y luego confirmado a apacentar las ovejas. (c) Juan: Mt. 4:21, 22; 10:1, 2; Mc. 3:13-17. Fue llamado a “pescar hombres”. (d) Pablo: Hch. 9:3-6, 10-15; 13:1-3. Fue llamado a llevar el mensaje de Dios a los gentiles.

2. Todos estaban ocupados en alguna tarea al momento de su llamado: (a) Moisés: Éx. 3:1. Era pastor de las ovejas de su suegro Jetro. (b) Pedro: Mt. 4:18. Era pescador en el lago de Galilea. (c) Juan: Mt. 4:21, 22. Era parte del equipo de pesca de su padre. (d) Pablo: Hch. 9:1, 2. Era un perseguidor por encargo del sanedrín.

3. Los cuatro dejaron un legado registrado en el canon bíblico, que contiene características de su propio desempeño como líderes pastorales. Dicho registro es en su conjunto la mayor porción bíblica, tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento, por el número de autores que representan: (a) Moisés: Escribió el pentateuco, Génesis, Éxodo, Levítico, Números y Deuteronomio; también el libro de Job.<sup>1</sup> (b) Pedro: Escribió dos epístolas, 1ª y 2ª de Pedro. (c) Juan: Escribió el evangelio que lleva su nombre y las tres epístolas que igualmente llevan su nombre, también el Apocalipsis. (d) Pablo: Escribió 13

---

<sup>1</sup>“Autor”, *Comentario bíblico adventista (CBA)*, F. D. Nichol, ed. (Boise, Idaho: Publicaciones Interamericanas, 1978-1991), 3: 492.

epístolas bien identificadas: Romanos, 1ª y 2ª de Corintios, Gálatas, Efesios, Filipenses, Colosenses, 1ª y 2ª Tesalonicenses, 1ª y 2ª Timoteo, Tito y Filemón; también la carta a los Hebreos.<sup>1</sup>

4. Los cuatro son referidos en el canon bíblico por otros escritores en funciones pastorales: (a) Moisés: Sal. 77:20; Hch. 7:30-44; Heb. 9:19. (b) Pedro: Hch. 1: 15-26; 2:14-42; 10:1-11:18; Gl. 1:18. (c) Juan: Hch. 3:1 al 4:22. (d) Pablo: Hch. 9:20; 13:4 al 15:29, 2 P. 3:14-16.

5. Establecieron directrices de trabajo pastoral: (a) Moisés: Nm. 18:24-26; Dt. 31:1-8, 32:44-47. A los ancianos del pueblo y a Josué, conjuntamente con todo el pueblo. (b) Pedro: 1 P. 2:9,10; 5:1-4. En sus cartas, a dirigentes y miembros. (c) Juan: 1 Jn. 2:12-14; 2 Jn.; 3 Jn. En sus tres epístolas, a los dirigentes de la iglesia. (d) Pablo: 1 y 2 Ti.; Tit. En sus cartas pastorales a sus colaboradores Timoteo y Tito.

6. Cumplieron un liderazgo pastoral exitoso: (a) Moisés: Éx. 3:12; Dt. 3:23-28. La tarea encomendada a Moisés fue sacar al pueblo de Israel de Egipto y llevarlo a un encuentro con Dios en el monte Horeb. (b) Pedro: 1 P. 5:1-4. A Pedro se le dijo con claridad: “Pescarás hombres”, y “apacienta mis ovejas”. Con estas palabras, Jesús le dijo que predicara y cuidara de la iglesia para salvación de los no convertidos, tarea que hizo hasta el final de su vida. (c) Juan: Ap. 1:1-19. Al igual que a Pedro, predicar, hacer discípulos. También, escribir el Apocalipsis. (d) Pablo: 2 Ti. 4:6-8. Su misión específica fue llevar el evangelio lejos a los gentiles. Si hoy se conoce del evangelio de Jesús se le debe a la labor realizada por Pablo.

7. Enfrentaron desafíos personales en su desempeño: (a) Moisés: Éx. 3:12; Dt. 3:23-28. Criticado, irrespetado y casi lo apedrean. (b) Pedro: Hch. 5:17 y 40; 12:3-5. Perseguido,

---

<sup>1</sup>“Autor”, *CBA* 4: 404.

encarcelado, azotado y condenado a muerte. (c) Juan: Ap. 1:9; Hch. 5:17 y 40. Perseguido, encarcelado, azotado y desterrado. (d) Pablo: 1 Co. 11:25-33. Apedreado, azotado, encarcelado, juzgado injustamente.

8. Estaban convencidos de la recompensa de su labor: (a) Moisés: Dt. 34:1-7, 10. Obedeció hasta su muerte. Fue resucitado y luego apareció en la transfiguración. (b) Pedro: 1 P. 5:1-4. Expresó su convicción cuando escribió: cuando aparezca el “Príncipe de los pastores”. (c) Juan: 1 Jn. 3:1-3. Mostró su deseo de llegar a ser semejante a Dios, cuando Jesús se manifieste. (d) Pablo: 1 Ti. 4:6-8. Le escribió a Timoteo con seguridad y certeza, que esperaba la corona de justicia.

En resumen, Moisés, Pedro, Juan y Pablo modelaron características de liderazgo pastoral, que pueden ser implementadas por los pastores responsables de liderar las iglesias del presente, desafiadas a crecer constantemente.

### **Justificación**

Esta investigación se justifica por la necesidad de encontrar una causa a la fluctuación entre crecimiento y estancamiento de los distritos cuando hay cambio de pastores. Varios estudios muestran al liderazgo pastoral como el principal elemento humano que impulsa el crecimiento de la iglesia.<sup>1</sup> En segundo lugar, porque no se encontró ningún estudio previo en la República Dominicana en esta dirección, que pueda servir de marco para confirmar o descartar lo descubierto en otros lugares. Otra razón que justifica esta investigación, es que sirva de referencia para futuros estudios sobre el desarrollo del liderazgo pastoral.

---

<sup>1</sup>Christian A. Schwarz, *Las 8 características básicas de una iglesia saludable* (Barcelona: Editorial Clie, 1996), 21.



## **Definición del problema**

Las investigaciones del último cuarto de siglo XX y principios del XXI, que plantean las condiciones de diferentes iglesias evangélicas, han comprobado reiteradamente que una de las diferencias centrales entre las iglesias en crecimiento y las que disminuyen, es un pastor que cree que Dios quiere que su iglesia crezca. Dicho de otro modo, una variable crucial para el crecimiento bíblico de la iglesia es el liderazgo del pastor local.<sup>1</sup> De la misma manera, a nivel de la iglesia adventista como pueblo religioso, existe la posibilidad que se dé también esa relación. En el marco de la iglesia en la República Dominicana, en un pasado reciente, el número de bautismos reportado por los pastores fue notable, no así el aumento de las congregaciones y los porcentajes de diezmos y ofrendas.

Al momento presente, se aprecia en algunos lugares que algunos pastores impulsan un crecimiento apreciable al pasar por los distritos, mientras que otros no producen el mismo efecto. Por lo que se manifiesta la necesidad de una revisión del estilo de liderazgo pastoral, acorde con un modelo bíblico, con el objetivo de descubrir si este se relaciona con el crecimiento de la iglesia y cuál impulsa más el crecimiento de la iglesia.

## **Declaración del problema**

Con el presente estudio se pretendió contestar la siguiente pregunta: El estilo de liderazgo pastoral, siguiendo un modelo bíblico, ¿se relaciona con el crecimiento de la iglesia en aumento de diezmos, aumento de ofrendas, alcance de blanco de bautismos y establecimiento de nuevas congregaciones en la ACD y MDS en la República Dominicana en período comprendido entre 2006 y 2010?

---

<sup>1</sup>Gary L. McIntosh, *Biblical church growth* (Grand Rapids, MI.: Baker Books, 2003), 94.

## **Hipótesis**

Para el propósito de esta investigación se planteó la siguiente hipótesis:

Existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral, siguiendo un modelo bíblico, y el crecimiento de la iglesia en aumento de diezmos, aumento de ofrendas, alcance de blanco de bautismos y establecimiento de nuevas congregaciones en la ACD y MDS en la República Dominicana en el período comprendido entre 2006 y 2010.

## **Objetivos**

Los objetivos trazados para esta investigación se describen a continuación.

1. Diseñar un instrumento, para descubrir el estilo de liderazgo pastoral, a semejanza de un modelo bíblico, que están desarrollando los pastores en los territorios analizados.
2. Diseñar un instrumento, para recabar información del crecimiento de los distritos en alcance de diezmos, alcance de ofrendas, alcance de metas bautismales y establecimiento de nuevas congregaciones.
3. Medir la incidencia del liderazgo pastoral en el crecimiento de la iglesia.
4. Aportar resultados que abran la puerta a futuras investigaciones.
5. Aportar información que dé a los pastores modelos bíblicos como una vía para mejorar su desempeño de liderazgo.

## **Delimitaciones**

Las siguientes son algunas delimitaciones establecidas en el presente estudio.

1. La investigación se delimitó a analizar el estilo de liderazgo de los pastores que estuvieron laborando entre los años 2006 y 2010 en la ACD y MDS, en la República Dominicana.

2. El resultado para observar el crecimiento, se delimitó a los distritos existentes entre los años 2006 y 2010 y que fueron liderados por los mismos pastores, en el período y en el territorio en estudio.

3. La investigación se delimitó a los pastores en condiciones hábiles de participar. No se tomó en cuenta a los que fueron afectados por eventos como traslados, jubilaciones y su propia voluntad de no participar en el estudio.

4. Los modelos bíblicos de liderazgo se abordaron sobre las características reflejadas en la Biblia, no en la exégesis de los pasajes que mencionan dichas características.

5. La investigación no pretendió encontrar causas que expliquen los resultados.

### **Limitaciones**

A continuación algunas limitaciones establecidas en el presente estudio.

1. La investigación se limitó a estudiar a los pastores que estuvieron laborando entre los años 2006 y 2010, en la ACD y MDS, en la República Dominicana, por lo que los resultados son válidos solamente para estos territorios y para los pastores participantes.

2. La variable estilo de liderazgo a semejanza de un modelo bíblico, se midió teniendo como base solamente la autopercepción del pastor.

### **Supuestos**

A continuación algunos supuestos de esta investigación.

1. La Biblia es la palabra de Dios, por lo que es la base para los modelos de liderazgo pastoral.

2. Los que contestaron la encuesta lo hicieron con honestidad.

3. Los instrumentos que se aplicaron midieron lo que pretendían medir.

4. Los encuestados contestaron libremente la encuesta, sin ser influenciados por el encuestador.

### **Definición de términos**

Para que la lectura de la presente investigación sea entendida con claridad, a continuación se definen algunos términos:

*Unión Dominicana:* Es la entidad organizativa que dirige la Iglesia Adventista del Séptimo Día en todo el territorio de la República Dominicana, subdividida en tres zonas administrativas. La zona I, compuesta por la ACD y MDS, la zona II que agrupa a la Asociación del Norte y la Misión del Nordeste, y la zona III compuesta por la Asociación del Sureste y la Asociación del Este. Cada división de estas ocupa una porción geográfica del país.

*Asociación Central:* Es la entidad administrativa que dirige los trabajos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el Distrito Nacional, la provincia de San Cristóbal y el municipio Santo Domingo Oeste de la provincia Santo Domingo, en la República Dominicana.

*Misión del Sur:* Es la entidad administrativa que dirige los trabajos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en las nueve provincias al suroeste de la República Dominicana.

*Liderazgo pastoral:* Define la manera como desempeñan su trabajo los pastores empleados por la organización para dirigir las iglesias, a lo interno y externo de la comunidad de creyentes.

*Crecimiento de la iglesia:* Se refiere al aumento de nuevas congregaciones, el incremento de los diezmos y las ofrendas y el alcance de sus blancos bautismales.

*Blancos bautismales*: Son las metas de personas para ser evangelizadas y bautizadas que se le fijan a los distritos.

*Laicos*: Se refiere a los miembros de la iglesia que no realizan una labor pastoral remunerada.

*Distritos*: Es el conjunto de iglesias y congregaciones en una zona geográfica específica, bajo la dirección de un pastor.

### **Organización de la investigación**

La tesis se divide en cinco capítulos. El primero comprende la introducción, donde se ofrece una síntesis del problema y los objetivos.

El segundo aporta la sustentación bíblica del liderazgo pastoral y sus diferentes modelos. Lo expresado por Elena de White en sus escritos sobre este aspecto en particular, la documentación actual sobre la incidencia del estilo de liderazgo pastoral en el crecimiento de la iglesia y los resultados de varias otras investigaciones sobre el mismo tópico.

El tercer capítulo presenta una descripción de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, en la ACD y MDS en la República Dominicana, y un análisis del trabajo pastoral y el crecimiento de las iglesias administradas por ellos entre los años 2006 y 2010.

El cuarto describe la metodología usada en el proceso de análisis de los datos, análisis de las variables demográficas, los instrumentos y sus resultados, como también un resumen.

El quinto contiene el resumen de los resultados, las conclusiones a las cuales se llegó como consecuencia de los análisis de la investigación y las recomendaciones surgidas de los resultados.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

Este capítulo aborda varias definiciones y conceptos teóricos relacionados con el liderazgo y sus diferentes estilos. En primer lugar, presenta el fundamento bíblico para el liderazgo pastoral y lo que son sus deberes. En segundo lugar, muestra modelos bíblicos de liderazgo pastoral. En tercer lugar, da una definición de la iglesia y su misión. En cuarto lugar, presenta el marco filosófico de algunas de las diversas teorías de liderazgo y los variados conceptos de estilos o modelos.

#### **Fundamento bíblico del liderazgo pastoral**

La estructura del ser humano es tridimensional.<sup>1</sup> Una de esas dimensiones es espiritual, por esto siempre ha sentido esa necesidad de relacionarse con lo espiritual, con lo trascendente. En los registros históricos de todos los pueblos se encuentran evidencias de religiosidad,<sup>2</sup> las cuales están siempre dominadas por una figura de liderazgo, que guía esa relación entre el ser humano y su necesidad de espiritualidad.

Por consiguiente, el registro bíblico relata un evento trascendental para la iglesia cristiana. El momento en que Jesús establece el liderazgo para su naciente iglesia.

---

<sup>1</sup>El apóstol Pablo destaca que la estructura del ser humano es tridimensional: “Que el mismo Dios de paz os santifique por completo; y todo vuestro ser -espíritu, alma y cuerpo- sea guardado irrepachable para la venida de nuestro Señor Jesucristo” (1 Ts. 5:22).

<sup>2</sup>Yolanda Ho Chau, “Liberar la ciudad cautiva” *Mercurio Peruano* 523 (2010): 152-159, [http://dialnet.unirioja.es/servlet/defichero\\_articulo?codigo=3691254](http://dialnet.unirioja.es/servlet/defichero_articulo?codigo=3691254) (18/07/2012)

Después subió al monte y llamó a sí a los que él quiso, y vinieron a él. Designó entonces a doce para que estuvieran con él, para enviarlos a predicar y que tuvieran autoridad para sanar enfermedades y para echar fuera demonios. (Mc. 3:13-15)

El liderazgo es un asunto bíblico. Hay principios de organización y de liderazgo en la Biblia. Al estudiarla se encuentran procedimientos en esa dirección. Por sus indicaciones se percibe que todo principio básico y bueno del liderazgo y la administración, tiene su fundamento en la Palabra de Dios.<sup>1</sup>

El liderazgo pastoral, se destaca entre cualquier otra actividad, no hay título más honroso que el de pastor. Jesucristo es llamado “el Príncipe de los pastores”.<sup>2</sup> De la misma manera, la mejor de todas las ocupaciones es el liderazgo pastoral y se puede afirmar que no hay labor más bendecida, que la del ministro evangélico.<sup>3</sup> Por ello Jesucristo organizó un grupo de seguidores que probaron lealtad. Los ordenó al ministerio de la predicación, para sacar demonios y sanar enfermos, les delegó la autoridad y la responsabilidad de actuar, los capacitó enviándolos a ministrar a las necesidades de la gente. Es notable que Jesús llamó a los que él quiso, no a los que quisieron ser comisionados.<sup>4</sup>

No fue por casualidad que Jesús ocupó la mayor parte de su ministerio entrenando un pequeño grupo de quienes serían los líderes. Conociendo el futuro de su iglesia, sabía que en el aspecto humano, su éxito estaría sujeto a la calidad de su liderazgo.<sup>5</sup> De hecho, Jesús llamó a sus discípulos para enviarlos como testigos suyos, para que fueran sus colaboradores. Su

---

<sup>1</sup>Engstrom, 31.

<sup>2</sup>Cabrera, 9, 32.

<sup>3</sup>White, *Obreros evangélicos*, 65.

<sup>4</sup>Torres, 36.

<sup>5</sup>Marshal, 97.

misión era la más trascendente a la cual se ha invitado alguna vez a los seres humanos, y únicamente la misión de Cristo la superaba.<sup>1</sup> De igual forma, los verdaderos líderes son llamados por Dios. El liderazgo fue establecido por Cristo mismo, que designó a los diferentes tipos de líderes con diferentes tareas, conforme a su propósito. Algunos son apóstoles, otros profetas, otros evangelistas y otros pastores y maestros.<sup>2</sup>

Los que ocupan lugares de liderazgo deben aprender de Salomón. Cuando fue puesto al frente de la nación de Israel como rey, reconoció por medio de una oración, que cuanto más elevado sea el puesto de liderazgo que le toque ocupar a cualquier persona, más amplia será la influencia que ejerza y más necesario que dependa de Dios, entendiendo que juntamente con la colocación en la posición debe mostrarse comprensivo y correcto ante sus liderados. Debe mantener la actitud de aprendizaje ante Dios, reconociendo que los cargos no hacen santo al que los ocupa y que honrando a Dios y obedeciendo las normas es como un líder llega a ser grande.<sup>3</sup>

Después que Jesús ascendió al cielo, la iglesia al crecer tuvo la necesidad de más líderes. Lucas registra:

Había entonces en la iglesia que estaba en Antioquía, profetas y maestros: Bernabé, Simón el que se llamaba Níger, Lucio de Cirene, Manaén el que se había criado junto con Herodes el tetrarca, y Saulo. Ministrando estos al Señor y ayunando, dijo el Espíritu Santo: “Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra que los he llamado”. Entonces, habiendo ayunado y orado, les impusieron las manos y los despidieron (Hch. 13:1-3).

Cuando enviaron a Bernabé a Antioquía, iba como un misionero a largo plazo, no como misionero a corto plazo, como lo fueron Pedro y Juan al visitar Samaria. Bernabé estaba

---

<sup>1</sup>White, *El Deseado de todas las gentes* (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2010), 294.

<sup>2</sup>Robert E. Logan, *Beyond church growth* (Grand Rapids, MI: Fleming H. Revell, 1999), 40.

<sup>3</sup>White, *Liderazgo cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003), 31.



capacitado como misionero.<sup>1</sup> Los apóstoles, antes de ser enviados como misioneros al mundo pagano, fueron dedicados solemnemente a Dios con ayuno y oración por la imposición de las manos. Así fueron autorizados, no solamente para enseñar la verdad, sino para cumplir el rito del bautismo y para organizar congregaciones, siendo investidos con la plena autoridad de la iglesia.<sup>2</sup>

La primera percepción que se tenía del ministro cristiano, era la de un individuo dotado con poder espiritual. Ese poder se mostraba en la predicación, la instrucción, en hablar otros idiomas, en sanidades y, por sobre todo, en la evangelización. Mientras que la iglesia cristiana trabajaba por convertir a los no creyentes y por ser una sociedad organizada, el pastor como evangelista era un modelo básico para el ministerio.<sup>3</sup>

Pedro llama a los pastores a tomar en cuenta algunos desafíos personales al momento de dirigir. Invita a apacentar la grey que es de Dios, a cuidar de ella no por la fuerza, sino con ánimo voluntario; no por un deshonesto interés egoísta y sin ejercer un liderazgo tiránico sobre los que le siguen, además dando un buen ejemplo (1Pd. 5:2, 3). De la misma manera, los buenos resultados no se pueden obtener de las personas por la fuerza; solo se producen cuando los individuos colaboran con el estímulo y la inspiración del líder, que se esfuerza para lograr una valiosa meta común.<sup>4</sup>

De igual manera se recomienda, a quienes reciben la oportunidad de ser líderes en la iglesia cristiana, imitar el ejemplo de Cristo y abandonar la búsqueda de jerarquía y poder,

---

<sup>1</sup>C. Peter Wagner, *Iluminando el mundo* (Miami: Editorial Unilit, 1996), 108.

<sup>2</sup>White, *Hechos de los apóstoles* (Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana, 1986), 131.

<sup>3</sup>Howard Rice, *El pastor como guía espiritual* (Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2000), 21.

<sup>4</sup>Engstrom, 24.

para ocuparse de servir a la iglesia que le da la oportunidad de liderar. Esto, porque un líder cristiano es alguien que utiliza su influencia para engrandecer a Cristo.<sup>1</sup>

Entonces el mayor éxito pastoral se logra cuando se llega a ser un especialista en motivar voluntarios.<sup>2</sup> Es difícil seguir a alguien si no se puede confiar en él. Para que el pueblo pueda confiar en un líder, este tiene primeramente que proyectar confianza en sí mismo, en lo que hace y en los propósitos de Dios para la agrupación que lidera. Tiene que mostrar fidelidad a los miembros de su grupo y a los propósitos de Dios para ellos.<sup>3</sup>

En otras palabras el liderazgo cristiano, en contraste con el liderazgo secular, está basado en el servicio, en la búsqueda de alcanzar una misión que beneficia a la comunidad a la cual lidera. No hay otra forma de alcanzarlo.<sup>4</sup> El desarrollo del liderazgo es la clave para lograr un crecimiento significativo de la sociedad moderna y un porvenir efectivo para la iglesia cristiana en el mundo.<sup>5</sup> El manejo del cuerpo es la prerrogativa de la cabeza, pero el cuidado de los miembros es la misión de los líderes humanos, para que el cuerpo pueda estar saludable y responda con entusiasmo.<sup>6</sup>

En el ámbito de la iglesia cristiana, el liderazgo es abarcante, cada persona que es parte de la iglesia debe saber que:

---

<sup>1</sup> Cindy Tutsch, *El líder y el liderazgo según Elena G. de White* (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2009), 73, 11.

<sup>2</sup> Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, *Guía de procedimientos para ministros* (Miami: Asociación Publicadora Interamericana, 1995), 147.

<sup>3</sup> Torres, 155.

<sup>4</sup> Wagner, *Guiando su iglesia al crecimiento* (Miami: Editorial Unilit 1997), 88.

<sup>5</sup> Engstrom, 24.

<sup>6</sup> Lawrence O. Richards y Clyde Hoeldtke, *Church leadership* (Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House 1980), 92.

Si usted es cristiano, ¡usted es un líder! Una de sus responsabilidades como seguidor de Cristo es usar su influencia con el fin de llevar a otros al conocimiento de Jesús. Esto lo puede llevar a cabo de diferentes formas, de acuerdo con sus dones espirituales. Algunos quizá son administradores. Otros son padres, algunos maestros. Algunos son visionarios, y otros tal vez sean hospitalarios, poseen una vocación hacia lo espiritual, o simplemente tienen buenas habilidades manuales. Pero, a menos que usted haya estado viviendo aislado y en una cueva durante los últimos diez años, y no haya hablado con nadie durante todo ese tiempo, usted ha de ser alguien rodeado de personas que forman parte de su vida. Conocer los principios de liderazgo le ayudará a ser un mejor dirigente.<sup>1</sup>

### Tareas del liderazgo pastoral

El ejercicio del liderazgo es una tarea amplia. Se enfoca en diferentes direcciones, con el propósito de alcanzar las metas de su organización. De igual manera, el liderazgo pastoral tiene múltiples frentes que atender en la ejecución de sus deberes. El primero de ellos, como le dijera Jesús a Pedro, y luego este refiriera a sus colaboradores en su primera carta, es apacentar el rebaño. De esta manera, el apacentar trae consigo otros desafíos. Una grey bien apacentada crecerá, por lo que al crecer necesitará que el equipo de atención aumente y sea capacitado.

#### **Atender la iglesia**

En su plática con el apóstol Pedro, después de su resurrección, Jesús destaca una de las tareas que tenía por delante el discípulo al cumplir su liderazgo: “Apacienta mis ovejas” (Jn. 21:17). En esta forma, se nota que el título de pastor debe ser llevado con dignidad, satisfacción y gratitud por quien ha sido llamado y establecido para atender la iglesia.<sup>2</sup> Por otro lado, la responsabilidad de los líderes no es manejar la iglesia; ellos no están para ser la voz de Dios, la autoridad en el cuerpo. La responsabilidad de los líderes es cuidar y nutrir a los

---

<sup>1</sup> Tutsch, 15.

<sup>2</sup> Cabrera, 11.

creyentes, ellos están para utilizar su sabiduría y madurez para guiar a la congregación y a los miembros individuales a estar saludables y responder con entusiasmo a la orden de Jesús.<sup>1</sup>

Los líderes fieles puestos sobre la iglesia deben tratar de hacer avanzar la misión encomendada por Jesús en la forma en que él lo ha señalado. Han de colocarse en estrecha relación con el Maestro para que puedan ser enseñados diariamente por Dios. Pero esto no autoriza a ningún líder a asumir la tarea de ordenar arbitrariamente a sus liderados que actúen como él crea conveniente.<sup>2</sup>

Cada líder debe desarrollar su tarea tomando en cuenta que será recompensado conforme a su desempeño, sin embargo existen dos peligros para los que llegan a estar en posiciones de liderazgo en el trabajo de la iglesia de Dios. Uno es rehusar llevar la responsabilidad por considerarse débil o ineficiente y entonces trabajar perezosamente, el otro es adelantarse con insistencia a ocupar un lugar, cuando no ha sido invitado.<sup>3</sup>

De igual importancia, quien desempeña un papel de pastor debe tener bien claro que su función es un compromiso de liderazgo, ya que tiene facultad de conducir a la iglesia hacia el éxito o el fracaso. Por lo que no es suficiente tener buenas ideas, porque estas por sí mismas no hacen a la persona un líder efectivo. Por consiguiente, el verdadero liderazgo es la confluencia de motivos, buenas ideas y acciones positivas. Por otro lado, la falta de un liderazgo efectivo puede llevar a la iglesia a tener dificultades en el desempeño de su misión. Cuando el liderazgo opera de acuerdo con los principios de Dios, tendrá poder para sacar a la

---

<sup>1</sup>Richards y Hoeldtke, 92.

<sup>2</sup>White, *Testimonio para los ministros* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1979), 459, 491.

<sup>3</sup>White, *Consejos sobre la obra de la escuela sabática* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1992), 77.

iglesia de los problemas e impulsarla en la dirección que se espera.<sup>1</sup> Por esta razón, se necesitan líderes en la iglesia que tengan la habilidad y la capacidad de organizar y enseñar trabajo práctico a hombres y mujeres jóvenes, para aliviar las necesidades de la humanidad y trabajar por la salvación de las personas.<sup>2</sup>

Por otra parte, un pasaje de la Biblia que define con claridad el propósito fundamental del liderazgo pastoral, es la declaración de Pablo al decir que Dios estableció pastores<sup>3</sup>

Para preparar a los santos para la obra del ministerio, de modo que el cuerpo de Cristo pueda ser edificado hasta que todos lleguemos a la unidad en la fe y el conocimiento del Hijo de Dios, a un varón perfecto, a la medida de la plenitud de Cristo (Ef. 4:12, 13).

La idea de que el liderazgo exista solamente para desarrollar un buen programa en la iglesia no es bíblica. La visión del liderazgo tiene que ver con “la edificación del cuerpo” y con “hasta que todos lleguemos”, esto significa que hay que pensar en las personas, tanto en los miembros de la iglesia, como en los futuros miembros. Hay que pensar en salvar a los que están en caminos extraviados. Tanto en los que son de la comunidad de la fe como los que no lo son.<sup>4</sup> Así mismo, una de las principales tareas de los líderes en la iglesia, es reclutar y capacitar a los santos para la obra del ministerio. Esto requiere motivar a los creyentes para servir incluye también ayudarlos a descubrir sus dones espirituales.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>Arrais, 35.

<sup>2</sup>White, *El ministerio de la bondad* (Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1977), 110.

<sup>3</sup>Logan, 40.

<sup>4</sup>Pedro A. Larson, *Principios de liderazgo espiritual* (Terrassa, Barcelona: Editorial Clie, 1999), 91.

<sup>5</sup>Glenn Daman, *Cómo pastorear iglesias pequeñas* (Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2004), 208.

Por lo tanto, el liderazgo pastoral no puede estar preocupado solamente por el crecimiento espiritual de los miembros, por importante que esto sea. También debe ocuparse de la difusión del mensaje del evangelio a todas las naciones. Un pastor que da fiel ejemplo en este deber, conducirá a su congregación a hacer su parte en el cumplimiento de la gran comisión. Un pastor fiel no solo inculca una visión de crecimiento en su pueblo, sino que también se asegura de que las estructuras estén en su lugar para que el crecimiento bíblico sea posible.<sup>1</sup>

### **Equipar a los miembros para el uso de sus dones**

Los deberes de un líder son amplios, por esto definir el liderazgo puede complicarse. Es más práctico verlo por su principal característica, que es la habilidad de hacer que las cosas se realicen, mientras actúa para que los que trabajan bajo su gestión tengan un ambiente que les motive a descubrir sus mejores habilidades y las ofrezcan en su servicio significativamente.<sup>2</sup> De la misma forma, Jesús modeló a los líderes. Su ejemplo es clave. Se destaca que él no llamó a los discípulos a hacerse pescadores de hombres. Él no les dijo: “Sígueme, y háganse pescadores de hombres”. En cambio, les dijo enfáticamente: “Sígueme, y yo os haré pescadores de hombres”. Al responder al llamado, estos hombres se embarcaron en una carrera de adiestramiento. Fueron conducidos por Jesús a un ambiente de capacitación para la tarea a la que habían sido llamados, fueron invitados a aprender por medio de la observación y la acción.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>McIntosh, 105.

<sup>2</sup>Engstrom, 24.

<sup>3</sup>Carlos Martin, *Evangelismo y testificación* (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2011), 90.

Así mismo, para que el pastor llegue a ser un líder de éxito, necesita algo más que el conocimiento de libros. El que trabaja a favor de la salvación de las personas necesita ser integro, inteligente, trabajador, enérgico y de tacto. Estas son cualidades indispensables para ser exitoso en el liderazgo pastoral. Quien posea estas virtudes tendrá una influencia importante y podrá ganar la confianza de aquellos a quienes lidera con buenos resultados.<sup>1</sup>

De igual manera, en el centro mismo de la comprensión adventista de la función del liderazgo pastoral, está la idea que la dirigencia de la iglesia tiene como deber entrenar y equipar para el ministerio. Por tal motivo, todos los feligreses son ministros de Jesús a tiempo completo y el pastor y los líderes eclesiásticos son sus entrenadores, capacitándolos para sus ministerios.<sup>2</sup>

En el estudio de Schwarz<sup>3</sup> sobre crecimiento de la iglesia, la primera característica de las iglesias que crecen, es el liderazgo pastoral. Ese liderazgo se destaca por ser capacitador. Él sostiene que si usted es un líder pastoral, debe centrar su ministerio en capacitar a otros. Luego añade que ninguna de las ocho características cualitativas de las iglesias que crecen, es tan fácil de mejorar como el liderazgo capacitador.

Los líderes responsables de las iglesias que crecen, concentran su labor en capacitar a los creyentes para el trabajo.<sup>4</sup> Burrill dice que leer los resultados de las iglesias adventistas, que han sido procesadas en la encuesta “Desarrollo natural de la iglesia”, nos ayuda a

---

<sup>1</sup>White, *El ministerio pastoral*, (Silver Spring, MD: Asociación Ministerial Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, 1995), 61.

<sup>2</sup>Russell Burrill, *Iglesias adventistas saludables* (Mayagüez, PR: Ediciones de la Vid, Inc., 2005), 26.

<sup>3</sup>Schwarz, *Coloree su mundo con el desarrollo natural de la iglesia* (Terrassa, Barcelona: Editorial Clie, 2005), 107.

<sup>4</sup>Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable*, 22.

comprobar que, el liderazgo capacitador necesita algo de atención dentro de la denominación. Este es un segmento en el que la iglesia adventista actual necesita mejorar, para ser fiel a su cometido de ser una iglesia de alta calidad, que refleje las características de su Maestro, Jesucristo.<sup>1</sup>

Por lo tanto, el trabajo más esencial y la responsabilidad más grande de un pastor, es equipar y entrenar a cada miembro para el ministerio. Cada cristiano ha sido dotado por el Espíritu Santo con habilidades espirituales, por lo que cada uno debe ser motivado por todos los medios a poner en práctica su don en el cumplimiento de su ministerio personal. Entonces, un pastor que no posibilita a los miembros a cumplir su ministerio, está fracasando. No importa cuán gran predicador, armador o propulsor de los programas de la iglesia sea.<sup>2</sup>

Así que el rol del liderazgo pastoral, es fortalecer la feligresía y equiparla para la obra de la evangelización<sup>3</sup>, como también es entrenar a sus miembros para que identifiquen sus dones y encuentren ministerios de servicio acorde a ellos. Ya que, cuando se actúa de acuerdo con los dones espirituales que se han recibido, no se sirve con sus propias habilitaciones, sino conforme a la obra del Espíritu Santo. Entonces, aunque el cristiano sea una persona común puede realizar tareas extraordinarias.<sup>4</sup>

### **Motorizar el crecimiento de iglesia**

Cuando Jesús estableció el liderazgo pastoral en su iglesia, lo hizo invitando a los primeros discípulos con una encomienda específica: “Venid en pos de mí, y os haré

---

<sup>1</sup>Burrill, 27, 28.

<sup>2</sup>John M. Drescher, *If i were starting my ministry again* (Nashville, TN: Abingdon Press, 1995), 45.

<sup>3</sup>Arrais, 101.

<sup>4</sup>Schwarz, *Coloree su mundo con el desarrollo natural de la iglesia*, 108.



pescadores de hombres” (Mt. 4:19). El encargo era hacer crecer la iglesia que se estaba estableciendo. De esta manera fueron llamados los primeros líderes al ministerio evangélico. Por tres años trabajaron vinculados con Cristo, y en sus enseñanzas, sus obras milagrosas y su ejemplo, los entrenó para seguir adelante el ministerio empezado por él. Mediante su fe sencilla, su pura disposición y su humildad, los discípulos recibieron instrucción para llevar responsabilidades en la obra de Cristo.<sup>1</sup>

En el caso de los que fueron llamados más adelante, como Bernabé, Lucas cuenta dos informes continuos del crecimiento de la iglesia en Antioquia. Antes que Bernabé llegara “gran número creyó y se convirtió al Señor” (Hch. 11:21). Luego que Bernabé llegó y había trabajado un tiempo, Lucas escribe: “Y gran multitud fue agregada al Señor” (Hch. 11:24). El crecimiento experimentado antes que Bernabé llegara, mejoró con su llegada. El índice de crecimiento de la iglesia subió, como resultado del liderazgo de Bernabé.<sup>2</sup>

Un líder de la iglesia debe tener pasión por su trabajo. La pasión es la combinación de energía y convicción. Un pastor convencido desafiará la pasión de sus feligreses.<sup>3</sup> Solo el pastor que conquista personas, puede inspirar a sus feligreses a convertirse en conquistadores de personas también. Solo el predicador que prioriza la salvación de los que se pierden, puede aspirar que sus miembros lo imiten.<sup>4</sup>

En una encuesta hecha a mil personas que asistían a la iglesia, se les preguntó: ¿Por qué existe la iglesia? Entre los laicos entrevistados, el 89 por ciento dijo que el propósito de la iglesia, era “para ocuparse de mi familia y mis necesidades espirituales”. Solamente 11 por

---

<sup>1</sup>White, *Obreros evangélicos*, 25.

<sup>2</sup>Wagner, *Iluminando el mundo*, 109.

<sup>3</sup>Arrais, 105.

<sup>4</sup>Finley, 20.

ciento dijo que el propósito de la iglesia era llevar a otros a la Jesucristo. Los pastores de las mismas congregaciones respondieron de forma opuesta. Sólo el diez por ciento manifestó que la iglesia existía con el objetivo de suplir las necesidades de sus feligreses. El mayor porcentaje vio como razón de ser de la iglesia “el ganar el mundo para Cristo”. Queda claro que la motivación para un nuevo estilo de hacer la iglesia es, en parte, consecuencia de una lucha de expectativas entre los pastores y los laicos. El pastor está preguntando: ¿Qué tiene que pasar para que te involucres en la misión de la iglesia? Y los miembros en los bancos contestan: Suple las necesidades de mi familia y haz de la iglesia un lugar al que deseemos asistir.<sup>1</sup>

Los que son colocados en responsabilidades de liderazgo en la iglesia de Cristo, deben cultivar la humildad y la dependencia de Dios. Su autoridad depende de Dios, no han sido colocados en la posición para dominar, sino para liderar en cooperación con sus compañeros. Deben entender que su liderazgo está comprometido a sujetarse a los lineamientos de Dios, que son cuidar la iglesia y capacitarla para cumplir su misión extendiéndose hacia afuera.<sup>2</sup>

Sin embargo, hay que reconocer que si el pastor dedica mucho tiempo a las tareas administrativas, menos crecerá su iglesia. Mientras más se ocupe de juntas y comisiones, aconsejamiento y en la solución de problemas, en la planificación y la atención de minucias, y dedique menos tiempo a la capacitación y a la evangelización, menos crecerá su iglesia. No es que estas tareas pastorales carezcan de importancia, lo cierto es que no son la prioridad básica para el pastor.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Greg Laurie, *La iglesia trastornada* (Miami, FL: Editorial Unilit, 1999), 52.

<sup>2</sup>White, *Joyas de los Testimonios 3º* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2004), 418.

<sup>3</sup>Finley, 18.

Por lo tanto, si la meta de la iglesia es ser una comunidad en testificación, los líderes necesitan motivar a los miembros a desplegar y aprovechar su red de relaciones como una forma de alcanzar a otros. Esto inicia con los líderes mismos, que dedican tiempo a los inconversos y modelan así para los miembros, cómo conformar estas redes de relaciones. En lo que los líderes no sean un ejemplo, los miembros de la iglesia no se sentirán comprometidos tampoco a realizarlo.<sup>1</sup>

En toda organización, entrenar líderes es la llave para el éxito o el fracaso. Con frecuencia se escuchan informes de cantidades de personas que son bautizadas en campañas evangelísticas; sin embargo se encuentra que un año después quedan pocos de ellos siendo cristianos. Investigaciones cuidadosas han demostrado que la falla fundamental ha sido el fracaso en escoger y entrenar líderes que le den seguimiento a los nuevos conversos. “Una persona verdaderamente convertida no puede vivir una vida inútil y estéril”<sup>2</sup>. Así que en los lugares donde la iglesia está experimentando el mayor crecimiento, la urgente necesidad no es de misioneros que vayan y evangelicen; la necesidad es de pastores que funden iglesias y entrenen líderes. Por lo que, sin el simultáneo establecimiento de iglesias, el resultado de la evangelización no será permanente.<sup>3</sup>

Por otra parte, cuando se observa a los discípulos, se descubren tres características que los convirtieron en personas que Dios pudo usar para la edificación de su iglesia. Primero: Caminaban bajo la dirección del Espíritu, no de las ambiciones humanas. Segundo: Mantuvieron en mente los planes de Dios, no sus propias prioridades. Y tercero: Siguieron los

---

<sup>1</sup>Daman, 160.

<sup>2</sup> White, Servicio cristiano, 112.

<sup>3</sup>Wagner, *Iluminando el mundo*, 108.

métodos de Dios, no los propios.<sup>1</sup> Sin embargo, se nota en la actualidad que muchos líderes tratan de hacer todo el ministerio ellos solos, mientras los miembros se sientan y critican, esto porque muchas veces no se identifican con la misión, ignoran su responsabilidad y reflejan descuido porque no están involucrados ni equipados para el ministerio, que corresponde a todos los hijos de Dios como expresó el apóstol Pedro en su epístola: “para que anunciéis las virtudes de aquel os llamó de las tinieblas a su luz admirable” (1 P. 2:9).<sup>2</sup>

Algunos pastores se lamentan que los dirigentes de la iglesia no tienen iniciativa. Sin embargo, el problema puede estar a veces en el pastor. Tal vez él nunca les ha instruido en lo que significan los ministerios que ellos pueden desarrollar, como el ministerio de anciano, diácono o diaconisa.<sup>3</sup> Para quienes están unidos a Cristo en las labores de liderazgo, es imperativo cultivar la simpatía y ser tolerantes, mostrando a los demás condescendencia en la misma forma en que Cristo lo hizo. De esta manera, aunque les falte fortaleza, el de mayor experiencia fortalecerá al más débil e inexperto formando un equipo productivo en beneficio del cumplimiento de la misión.<sup>4</sup>

A pocos se les ocurre ver el valor vital de capacitar líderes, para asegurarse que el resultado del evangelismo sea fruto perdurable. En algunos lugares del mundo actual, la evangelización se desarrolla con increíble velocidad, pero los que se convierten no siempre llegan a ser miembros activos de las iglesias. Muy a menudo quedan siendo miembros nominales, son parte del mundo y parte de la iglesia, o abandonan la fe y se vuelven a su vida

---

<sup>1</sup>Laurie, 34.

<sup>2</sup>Burrill, *Iglesias adventistas saludables*, 26.

<sup>3</sup>John Rhodes, *Secreto de éxito para pastores* (Hagerstown, ML: Asociación ministerial de la Asociación general de los Adventistas del Séptimo Día, s/f), 17.

<sup>4</sup>White, *Mensajes Selectos* 3 vols. (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2000). 16.

antigua. La habilidad de escoger y capacitar líderes en la iglesia en todo el mundo, es una actividad importante que los ministros deben realizar hoy.<sup>1</sup>

Entonces, el pastor necesita ser un líder y un entrenador de líderes, al mismo tiempo que un predicador.<sup>2</sup> Debe disciplinar a otros, esta es la gran comisión de Cristo, el método preciso que él usó. Por lo que, pronto se podrá alcanzar al mundo, si todos los ministros siguen la simple instrucción de Cristo, disciplinar. Es decir, escoger y apegarse a todos los que estén dispuestos a entregar sus vidas al ministerio, y capacitarlos para cumplirlo.<sup>3</sup>

De este modo, el factor más importante para determinar el crecimiento de una iglesia es la actitud del pastor acerca de su misión. Si el pastor cree que la misión de la iglesia es añadir personas y trabaja personalmente, a la vez que capacita a los conversos y los impulsa a cumplir con su misión personal, la iglesia crecerá.<sup>4</sup> Por el contrario, si el pastor no identifica su papel de liderazgo y la realidad de su misión como líder, su iglesia se estancará, declinará y si no cambia su actitud podría desaparecer.

### **Modelos bíblicos de liderazgo pastoral**

La Biblia tiene ejemplos de hombres que desempeñaron funciones de liderazgo y que modelaron diferentes estilos y que lograron grandes cosas para su pueblo y su Dios.<sup>5</sup> Al definir liderazgo, se debe notar la diferencia entre los conceptos de liderazgo y líder. El liderazgo se define como el desempeño de un papel prominente y de dirección en una organización o

---

<sup>1</sup>Wagner, *Iluminando el mundo*, 202.

<sup>2</sup>Aubrey Malphurs, *Realidades del ministerio* (Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2005), 15.

<sup>3</sup>Alpha-Omega Ministries, *Manual personal del obrero cristiano* (Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 1998), 41.

<sup>4</sup>William M. Easum, *The church growth handbook* (Nashville, TN: Abingdon Press, 1990), 56.

<sup>5</sup>Arrais, 35.

sociedad.<sup>1</sup> En cambio, líder es quien dirige un grupo de colaboradores; su rol es coordinar, dirigir, controlar, desarrollar y motivar a sus colaboradores para que el trabajo se haga de la mejor manera posible,<sup>2</sup> en un marco de servicio ofrecido por él.<sup>3</sup>

Sin embargo, muchos de los modelos de liderazgo planteados y usados por los líderes eclesiásticos, están fundamentados en las teorías filosóficas no cristianas, la mayoría de las cuales contradicen principios básicos de la Biblia. Un ejemplo es la adaptación que se ha hecho de la teoría de liderazgo de servicio propuesta por Greenleaf. La teoría describe en sí misma la búsqueda de “la grandeza y el poder legítimo” y sugiere que su paradigma ‘siervo’ subyacente podría estar en contradicción con el paradigma de servicio cristiano (ver Lc. 22:25-27). En cambio, los mejores modelos de liderazgo eclesiásticos, están representados en la Biblia por Jesús y Pablo. Además, se puede construir un modelo de liderazgo pastoral fundamentándose en los paradigmas bíblicos.<sup>4</sup>

Por consiguiente, es conveniente que el equipo que dirige la iglesia tenga un líder fuerte, que influya sobre ellos, que puede ser el pastor principal. Pedro, por ejemplo, proveyó este liderazgo para los discípulos, al igual que Pablo y Bernabé en otras ocasiones para sus propios equipos. Moisés tuvo una dotación única, como principal líder de su equipo, al igual

---

<sup>1</sup>Ronald A. Heifetz, *Liderazgo sin respuestas fáciles* (Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2009), 45.

<sup>2</sup>Esáin, 60.

<sup>3</sup>Damazio, 81.

<sup>4</sup>Russell L. Huizing, “Leaders from disciples: The church’s contribution to leadership development”, *Evangelical Review of Theology* 35 (2011): 333-344  
<http://connection.ebscohost.com/c/articles/66500084/> (21/05/2011).

que Nehemías y otros.<sup>1</sup> A continuación se describen algunos modelos bíblicos de liderazgo pastoral.

### Modelo Moisés

Moisés recibió un claro llamado de Dios al servicio pastoral. Fue invitado a través de una revelación especial, no para satisfacer sus deseos egoístas, sino para liberar a un pueblo de la esclavitud y reconciliarlo con su Creador. En el cumplimiento de su liderazgo, Moisés vivió una vida nómada, incómoda durante cuatro décadas, liderando a una multitud de rebeldes, irrespetuosos, que se quejaban continuamente en los momentos de sacrificio, con dudas, manifestando constantemente dolor y malestar. Sin embargo, impulsado por el llamado de Dios a liderar, Moisés llevó a cabo su tarea como un fiel siervo de Dios.<sup>2</sup>

### Características del modelo de Moisés

El liderazgo modelado por Moisés tiene características muy peculiares y es útil para describir el liderazgo pastoral.<sup>3</sup> La educación que recibió en Egipto fue muy destacada, pero la mejor fue la que aprendió en el desierto.<sup>4</sup> A continuación algunas de las más resaltantes.

1. Respuesta al llamado de Dios al liderazgo (Éx. 3:1, hasta 4:17).

Ante el llamado de Dios, Moisés vaciló y subestimó sus capacidades. Renegó tanto su supuesta incapacidad, que “Dios se enojó” con él. Pero una vez aceptada la tarea, la emprendió de todo corazón, poniendo toda su confianza en el Señor. La grandeza de su misión exigía que

---

<sup>1</sup>McIntosh, 102.

<sup>2</sup>George Barna, *The power of vision* (Ventura, CA: Regal Book, 2003), 18.

<sup>3</sup>Easum, 59.

<sup>4</sup>White, *El colportor evangélico* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1999), 192.

ejercitara las mejores facultades de su mente. Dios bendijo su pronta obediencia, y llegó a ser elocuente, confiado, sereno y apto para la mayor obra jamás dada a hombre alguno.<sup>1</sup>

En la corte del faraón, Moisés recibió educación civil y militar. Se perfilaba como el sucesor del trono, y el joven fue educado para esa posición. Estaba capacitado para destacarse entre los grandes de la tierra, para brillar en las cortes del reino más glorioso y para empuñar el cetro de su poder. Su grandeza intelectual lo distingue entre los grandes de todas las edades, y no tiene par como historiador, poeta, filósofo, general y legislador.<sup>2</sup> Moisés ciertamente no estaba ansioso por sacar a la nación de Israel de Egipto, aunque era el instrumento escogido por Dios. Su renuencia pudo haber sido el resultado de sus experiencias anteriores, cuando fue en ayuda de un compañero hebreo, y fue rechazado.<sup>3</sup>

2. Otra de sus características es que cuando alguien sufría injusticia en su presencia, tomaba la justicia en sus manos (Éx. 2:11-13, 16,17).

En su trato con otros, se distinguió en momentos por reaccionar frente a situaciones de injusticia, actuando como juez y ejecutor. White dice que a menudo, provocado por las escenas de injusticia y opresión que veía, anhelaba vengar sus males. Un día, vio que un egipcio golpeaba a un israelita, y lo mató. Al día siguiente vio a dos hebreos que reñían entre sí, reprendió al culpable, aunque protestó.<sup>4</sup> En otra ocasión, defendió a las hijas de Jetro frente a los pastores hostiles y abrevó sus ganados. En estos incidentes, se puede ver que procedía de esta manera, cuando la situación no era con su persona.

---

<sup>1</sup>White, *La historia de los patriarcas y profetas*, 247.

<sup>2</sup>Ibíd., 241.

<sup>3</sup>Henry Klopp, *The ministry playbook* (Grand Rapids, MI: Baker Books. 2002), 142.

<sup>4</sup>White, *La historia de los patriarcas y profetas*, 242.



3. Se caracterizaba también, por interceder ante Dios por sus ofensores y no intentaba tomar defensa por sí mismo (Éx. 32:11-13, 30-32; 34:8,9; Nm. 12:1-3; 14:10-20; 16:22).

Cuando la ofensa era contra su persona, sus acciones eran muy diferentes, en lugar de actuar contra el ofensor se postraba ante Dios pidiendo clemencia y perdón en beneficio del agresor. Por esto, hay sabiduría en el liderazgo pastoral, cuando siente que puede estar en lo correcto, pero pudiendo estar equivocado busca la dirección de Dios en oración. Por eso Moisés oró antes de responderle a Coré (Nm. 16:1-4).<sup>1</sup>

Mientras Moisés intercedía por Israel, perdió su timidez, movido por el profundo interés y amor que sentía hacia aquellos en cuyo favor él había hecho tanto como instrumento en las manos de Dios. El Señor escuchó sus súplicas, y otorgó lo que pedía tan desinteresadamente [...] Moisés soportó noblemente la prueba. Su interés por Israel no provenía de motivos egoístas. Apreciaba la prosperidad del pueblo escogido de Dios más que su honor personal, más que el privilegio de llegar a ser el padre de una nación poderosa. Dios se sintió complacido por la fidelidad de Moisés, por su sencillez de corazón y por su integridad; y le dio, como a un fiel pastor, la gran misión de conducir a Israel a la tierra prometida.<sup>2</sup>

4. Otra característica de Moisés, era que se enojaba y manifestaba ira en ciertas circunstancias (Éx. 32:11-13, 30-32; 34:8,9; Nm. 12:1-3; 14:10-20; 16:22).

Este rasgo es descrito por él mismo. Uno de esos momentos de incomodidad le llevó a no seguir la orden de Dios, por esto no pudo terminar con su deseo de introducir el pueblo en la tierra de Canaán. Actuó movido por la irritación, sus palabras expresaban la pasión humana en lugar de una santa indignación. De esa manera deshonró a Dios.

5. Una más de sus peculiaridades, era su vacilación y miedo (Éx. 4:24-26).

Cuando partió hacia Egipto a cumplir su misión, Moisés recordó que había desechado uno de los requerimientos de Dios, y cediendo a la persuasión de su esposa, había dejado de

---

<sup>1</sup>Easum, 60.

<sup>2</sup> White, *La oración* (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2009), 156.

cumplir el rito de la circuncisión en su hijo menor. No había cumplido con la condición que podía dar a su hijo el derecho a recibir las bendiciones del pacto de Dios con Israel, y tal descuido de parte del jefe elegido no podía menos que menoscabar ante el pueblo la fuerza de los preceptos divinos.<sup>1</sup>

6. Temió fracasar en su liderazgo (Éx. 5:21-23; 4:1-10,13; 6:10-12,30).

Una de las cosas que más le preocupaba, era no poder cumplir con su cometido. Su vacilación al ser llamado y sus dudas al principio de su enfrentamiento con faraón y el pueblo, manifestaron ese aspecto de su personalidad. Sin embargo, se afianzó y avanzó al cometido que tenía por delante.

7. Consultaba con Dios sus decisiones (Éx. 14:13-16; 15:25; 17:4; Nm. 11:10-15).

Todo buen líder pastoral, por más habilitaciones y conocimientos que tenga, necesita depender de Dios en sus ejecutorias. Si alguien necesita orar fielmente y con fervor, es el pastor. Es imposible vivir esta vida y cumplir con las tareas por medio de la propia capacidad.<sup>2</sup> Es sabio consultar con el que todo lo sabe, que conoce los caminos y tiene la facultad de conocer las intenciones humanas. Consultar a Dios antes de tomar decisiones cruciales, fue una característica loable en Moisés.

8. Mostró obediencia a Dios, aunque a veces parecía no estar seguro de que el plan funcionara (Éx. 7:1, 2, 6, 14, 19, 20; 33:12-18).

Cuando escuchó los reproches de los líderes del pueblo, se afligió mucho. Los sufrimientos del pueblo habían aumentado mucho. Por toda la tierra de los hebreos se elevó un grito de desesperación, de ancianos y jóvenes, y se unieron para echarle la culpa del cambio de

---

<sup>1</sup>White, *La historia de los patriarcas y profetas*, 249.

<sup>2</sup>Arrais, 45.

condición. Entonces, con amargura clamó a Dios: “Señor, ¿por qué afliges a este pueblo? ¿Para qué me enviaste?, porque desde que yo fui al faraón para hablarle en tu nombre, ha afligido a este pueblo, y tú no has librado a tu pueblo”.<sup>1</sup>

9. Reconoció sus limitaciones y aceptó trabajar en equipo y recibir consejos (Éx. 4:1-16; 7:1, 2; 18:14-24; Nm. 10:29-32; 11:11-17, 24-30).

En este aspecto, modificó su conducta luego de los consejos de su suegro. Moisés recibió mucha instrucción y estímulo para las grandes tareas que tenía por delante, y mostró grandes capacidades de liderazgo, aunque estaba tratando de cargar con todas las responsabilidades del liderazgo sobre sus hombros.<sup>2</sup> Por lo tanto, necesitaba delegar algunos de sus deberes en otros. Dios estaba guiando a Moisés, no obstante, humanamente no podría llevar las cargas del liderazgo por sí solo durante cuarenta años. Cuando su suegro lo visitó, encontró a Moisés haciendo solo todo el trabajo de liderazgo, desde gerente hasta ingeniero sanitario. Dios utilizó a Jetro, quien aconsejó a Moisés en beneficio de su liderazgo.<sup>3</sup>

Ya en su postrimería, cuando Moisés comprendió que había llegado el tiempo de su partida, se interesó en preparar a otro para el liderazgo, asumió la actitud correcta. Él tenía el temor de ser un dirigente paternalista. Rogó a Dios que les diera a los israelitas un sucesor. Así, no se dejó dominar por la autocompasión al saber que él no guiaría al pueblo hasta la tierra prometida, pues estaba más interesado en que hubiera una buena dirección y un liderazgo futuro. De esta manera, llegó a ser un mentor exitoso para Josué.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>White, *La historia de los patriarcas y profetas*, 249.

<sup>2</sup>Engstrom, 36.

<sup>3</sup>Jere D. Patzer, *El camino por recorrer* (Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2004), 98.

<sup>4</sup>Engstrom, 37.

10. Sus mensajes se distinguen por ser amonestaciones a la obediencia, (Dt. 6:1-9; 8:11-19; 10:12-13; 27:1 al 28:46).

Al finalizar su liderazgo, tomó la responsabilidad de amonestar al pueblo, para que obedeciera. Parecía un imposible por la historia de rebeldía y queja, sin embargo, se empeñó en amonestarlos, en motivarlos a obedecer “para que te vaya bien”, les dijo. De esta manera encontramos en el registro bíblico estas diez características, entre otras, que identifican su modelo de liderazgo.

### Modelo Pedro

En el Nuevo Testamento se encuentran otros modelos de liderazgo pastoral. Se destaca al apóstol Pedro, y la manera como desempeñó su liderazgo en la naciente iglesia cristiana, de la que fue uno de los primeros líderes, establecido y reconocido.

#### **Características del liderazgo de Pedro**

1. Ante el llamado de Jesús, Pedro respondió con entusiasmo (Mt. 4:18; Mc 1:16-18; Lc. 5:10,11).

Pedro dejó todo lo que estaba haciendo y en el acto siguió a Jesús. No hubo vacilación en su decisión, se entusiasmó al saber que se le presentaba un desafío especial, “pescar hombres”. Entonces, esta decisión marcó el inicio de su destacado liderazgo en la iglesia cristiana primitiva. Además de haber estado muy cerca a Jesús, llegó a ser honrado y respetado a causa del importante papel de liderazgo que desempeñó en la formación de la primera iglesia de Jerusalén.

2. Respondía con rapidez cuando se presentaban desafíos (Mt. 15:15; 16:16, 22; 17:4, 24-27; 18:21; 19:27; 26:31-35; Jn. 13:8).

Desde el momento en que fue llamado, Pedro, se distinguió por tener una respuesta rápida cuando se presentaba un desafío.

3. Estaba siempre listo a participar en cualquier discusión (Mt.17:24,25; Mr.10:28; 11:21; 14:29; Lc. 8:8; Jn. 6:68,69).

Por consiguiente, el Pedro que pintan los evangelios se caracteriza por la extroversión, expresividad y especialmente, por hablar tal como les llegaban las palabras a la boca, sin reflexionar ni sopesar sus expresiones. Era emotivo, activo, con poco autocontrol, espontáneo, franco y un tanto audaz.<sup>1</sup>

4. Otra característica que lo distinguía, era su facilidad para comenzar de primero la conversación (Mt. 15:15; 17:24, 25; Mr. 10:28; 11:21; 14:29; Lu. 8:8; Jn. 6:68,69; Hch. 1:15-26; 2:14-40; 3:4-7,12-26; 15:7-11).

Es evidente que Pedro tenía problemas con la boca, demostrándolo una y otra vez hablando antes de que nadie más pudiera hacerlo. Habla más en los evangelios que todos los demás discípulos juntos.<sup>2</sup>

5. Cuando la situación se ponía difícil, su ánimo decaía (Mt. 14:28-31; 17:4-7). Pedro se destacaba en el grupo por ser de carácter abierto, emotivo, muy activo, con frecuencia exhibía pobre control, era espontáneo, audaz, capaz de decir cosas sublimes, pero también de decir cosas inapropiadas.<sup>3</sup>

6. Cuando alguna situación parecía que amenazaba su condición, buscaba una salida

---

<sup>1</sup>Mario Pereyra, *El poder terapéutico del perdón* (Montemorelos, México: Editorial Montemorelos, 2010), 137.

<sup>2</sup>Tim Lahaye, *Descubra su potencial, manual del temperamento* (Miami: Editorial Unilit, 1987), 28.

<sup>3</sup>Pereyra, *Psicología de los personajes bíblicos* (Montemorelos, México: Publicaciones Universidad de Montemorelos, 2012), 43.

conveniente (Mt. 26:58,68-75; Lc. 22:55-67, Jn. 18:15-18, 25-27).

7. Tuvo la tendencia a actuar bajo prejuicio (Hch. 10:11-29; Gl. 2:11-14).

Aunque Cristo les había enseñado con su ejemplo que todos los seres humanos son iguales, Pedro continuaba teniendo prejuicios en su mente, y excluía a los gentiles de los privilegios del evangelio.<sup>1</sup>

8. Se sentía más valiente que los demás (Mr. 14:29-40; Jn. 21:15-22). Sus muchas habilidades, su celo y su disposición a la acción lo hacían ser un líder con iniciativa, pero con necesidad de dirección.<sup>2</sup>

9. Dispuesto siempre a la ejecución del trabajo, aunque desconociera el camino a la realización (Jn. 13:36-38; 18:10,11; 21:7).

10. Sus sermones desafiaban al arrepentimiento y a la aceptación de lo que Dios manda (1 P. 1:13-16; 2:1-16; 2 P. 1:5-13).

Pedro en sus mensajes motiva a las buenas relaciones a abrir el corazón y a acercarse unos a otros. Tanto en el trato familiar como en el social sus mensajes inspiran a la buena convivencia, a la edificación de relaciones interactivas positivas, al buen vivir.

De este modo, aunque impulsivo, errático e inseguro, de rápidas preguntas y conceptos apasionados, se colocó a la cabeza de la iglesia naciente, con su espíritu capaz de dirigirse a la multitud y al Sanedrín mediante mensajes bien ordenados y elaborados.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>White, *La historia de la redención* (Mountain View, CA: Publicaciones Interamericana, 1984), 298.

<sup>2</sup>David C. Hymes, "Heroic leadership in the wilderness", *Asian Journal of Pentecostal Studies* 9 (2006): 300 <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?sid=124c29cf-0e2a-49f8-a13b-91614a7dfcc%40sessionmgr113&vid=1&hid=108&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#b=aph&AN=23715020> (24 junio 2012)

<sup>3</sup>José Flores, *Cristología de Pedro*, (Barcelona, España: Editorial Clie, 1978), 55.

## Modelo Juan

El apóstol Juan representa otro modelo de liderazgo pastoral en el Nuevo Testamento. Desarrolló una intimidad especial con Jesús, de tal manera que se le distingue como aquel a quien Jesús amaba. El Salvador los amaba a todos, pero Juan era de espíritu más receptivo. Era más joven que los demás, y con mayor confianza infantil abría su corazón a Jesús, así llegó a simpatizar más con él. En sus escritos se siente esa manifestación de amor que llevaba consigo. Fue uno de los primeros en seguir a Jesús. Entre las características de liderazgo del apóstol Juan, se encuentran las siguientes.<sup>1</sup>

### **Características del liderazgo de Juan**

1. Respondió de inmediato a la invitación al liderazgo. (Mt. 4:18-22; Mc 1:16-20).

Cuando fue llamado, Juan estaba laborando con su padre y su hermano, en la empresa de la familia, sin embargo, el texto dice que dejó todo respondiendo positivamente al llamado.

2. Su humildad se refleja en su manera de presentarse. Lo hace en tercera persona. (Jn. 13:23; 19:26, 27, 35; 21:20-25).

Aunque ocupa el tercer lugar entre los autores del Nuevo Testamento, por la extensión de sus libros, en sus escritos se presenta muy discreto. En el evangelio no se identifica por nombre, al igual que en ninguna de las cartas. Cuando habla de sí mismo, se presenta en tercera persona y con una descripción, “el discípulo al que Jesús amaba”.

3. Refleja una personalidad cariñosa en sus escritos (Jn. 13:23; 19:26; 20:2; 21:7, 20; 1 Jn. 2:1, 12; 2:1, 28; 4:1, 4, 7, 11; 2 Jn. 1; 3 Jn 2-5, 11). Se destacó por desarrollar una amistad estrecha con Jesús. Entendía que los amigos hacen más agradable la vida, reducen la soledad y ayudan a mejorar la salud.

---

<sup>1</sup> Lahaye, 35

Es evidente que Juan tenía una naturaleza sensible, hasta el punto de colocar su cabeza sobre el pecho de su Maestro. Más adelante el discípulo se convirtió en un gran líder de la iglesia, dejando un legado de cinco libros escritos.<sup>1</sup> En la postrimería de su vida, cuando fue inspirado a escribir, se destaca por el despliegue de dulzura, lucidez, de manifiesto amor. El verbo *agapao*, amor, aparece citado más veces en su evangelio y sus tres cartas, que las veces que lo citó Pablo, unas sesenta y cuatro veces.<sup>2</sup>

4. Podía permanecer sereno en medio de situaciones adversas (Jn. 18:15-23; 19:26, 35). Fue el único de los discípulos que permaneció cerca de Jesús, aunque no hay evidencias de que intentara defenderlo, tanto en su juicio como en su crucifixión.

5. Mostró celos por defender el trabajo de su Maestro (Mc. 9:38; Lc. 9:49,50). A pesar de su temperamento violento y su espíritu vengativo, era sincero.<sup>3</sup>

6. Mostró ambición y deseos de poder (Mt. 20:20-28; Mr. 10:35-37). Se presentó con su hermano y su madre a solicitar un lugar prominente en el futuro reino de Cristo.

7. Se caracterizaba por estar “a la sombra del hermano mayor” (Jn 20:2-8; 21:2-3, 7; Hch 3:1-6). Prefería seguir la iniciativa de los más hábiles. En ningún momento se ve a Juan tomar la iniciativa o adoptar una postura principal, por el contrario permanece siempre bajo la sombra del mayor.<sup>4</sup>

8. El enfoque de sus mensajes era el amor (1Jn 2:1-6; 3:1-3; 5:1-5). El tema de sus escritos es el amor. Él vio solamente amor en Cristo, y respondió libremente a ese poder de

---

<sup>1</sup>Lahaye, 35.

<sup>2</sup>Pereyra, *Psicología de los personajes bíblicos*, 216.

<sup>3</sup>White, *El Deseado de todas las gentes*, 276.

<sup>4</sup>Pereyra, *Psicología de los personajes bíblicos*, 211.



atracción maravillosa. Juan representa a los del círculo interno del discipulado. Él fue ganado por el amor, no por el argumento. Su corazón fue dirigido por el amor.<sup>1</sup>

9. Sus mensajes están enfocados a motivar la buena convivencia entre los hermanos (1Jn 2:9-11; 3:11-18; 4:7-16).

10. Demostró habilidad para animar y facilitar (Jn.18:15,16; 19:26,27; 1 Jn 1:9; 2:1-2, 6, 12-17, 28, 29; 3:1-3; 4:7-10; 5:13-15; 2 Jn.4-6; 3Jn.1-4). Era un líder pastoral que amaba a sus miembros. Las tres epístolas de Juan nos proporcionan una idea de valor incalculable en los temas pastorales y de liderazgo, que enfrentó la comunidad de Éfeso y la forma en que sus líderes se manejaron.

Juan, con sabiduría y amor asumió la responsabilidad del cuidado espiritual de las personas confiadas a él. Representa al pastor humilde, amable y cariñoso. Al mismo tiempo, se descubre en Juan a un líder firme y con autoridad, que no le teme al deber de oponerse y refutar a los que amenazan la doctrina, la integridad ética y social de la iglesia. Se percibe entonces, que Juan parece combinar de manera equilibrada su autoridad apostólica para proteger y edificar a la comunidad, con una actitud pastoral amable y cariñosa. De esta manera, establece un modelo admirable y legítimo para el liderazgo pastoral contemporáneo.<sup>2</sup>

Juan modela a un pastor amigable que tiene presente que se necesita estar rodeados de la presencia cálida y alegre de amigos y seres queridos, porque son útiles en tiempo de dificultad, cuando se requiere apoyo y motivación.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Stephen N. Haskell, *The story of the Seer of Patmos* (Nashville, TN: Southern Publishing Association, 1977), 16.

<sup>2</sup>Julien M. Ogereau, "Apostolic authority and pastoral leadership in the Johannine Epistles", *Asian Journal of Pentecostal Studies* 12 (2009): 210-230.  
[http://www.aps.edu/aeimages/File/AJPS\\_PDF/09\\_-\\_2\\_Julien\\_M.\\_Ogereau.pdf](http://www.aps.edu/aeimages/File/AJPS_PDF/09_-_2_Julien_M._Ogereau.pdf). (17/06/2012)

<sup>3</sup> Arrais, 58.

## Modelo Pablo

El liderazgo desarrollado por el apóstol Pablo es destacado en el Nuevo Testamento. Después de Jesús, fue el personaje que más influyó en la naciente iglesia cristiana. De esta manera se convierte en un modelo bíblico de liderazgo pastoral.

### Características del liderazgo de Pablo

1. Respondió al llamado de Jesús, listo para entrar en acción (Hch. 9:5-8, 20; 16:9, 10; 22:14, 15, 17-21; 26:14-19).

El llamado de Dios le llegó a Pablo de una manera tan clara y específica que no pudo confundirlo. Su respuesta fue inmediata: ¿Qué quieres que yo haga?, contestó.

2. Era de argumentos convincentes (Hch. 9:23, 24; 14:14-18; 23:1-6; 27:27-44)

En cualquier disputa, podía demostrar convincentemente su posición. Con facilidad Pablo encontraba razonamientos para rebatir a sus oponentes, e incluso ponerlos en ridículo. Era resuelto, de espíritu combativo, le gustaba discutir.<sup>1</sup> Dondequiera que iba, Pablo se destacaba como hombre de extraordinaria autoridad y fuerza de personalidad.<sup>2</sup>

3. Poseía firmes convicciones (Hch. 14:1-3; 9:23, 24; 19:30; 21:11, 12).

Pablo tenía convicciones sólidas y duraderas, tan firmes, que no temía por su vida defendiéndolas. Tenía concluyentes creencias en torno a Dios y al hombre, la vida y la muerte, este mundo y el venidero. Estas creencias le daban color y autoridad a su liderazgo. Las personas siguen a un líder que sabe lo que cree.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Pereyra, *Psicología de los personajes bíblicos*, 73.

<sup>2</sup>J. Oswald Sanders, *Sea un líder* (Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz 2002), 31

<sup>3</sup>Sanders, 118.

4. Dispuesto a enfrentar la persecución por el cumplimiento de sus deberes (Hch.15:25, 26; 20:23-24; 21:4, 11-14).

5. Defendía sus derechos, en forma abierta, cuando alguien intentaba dañarlos (Hch. 13:51; 15:1-3; 16:37; 21:37-40; 22:25-28; 28:10-12).

6. Levantaba fondos para los pobres (Hch. 10:29, 30; 24:17).

El apóstol Pablo ofrece un enfoque en el Nuevo Testamento de la forma de dar, de levantar fondos para ayudar a los creyentes en Jerusalén. Pablo aprovechaba la oportunidad para dar a las iglesias que establecía, los principios y prácticas de dadivosidad del Nuevo Testamento.<sup>1</sup>

7. Enfocado en establecer nuevas congregaciones (Hch. 13:4).

Pablo no se contentaba solamente con traer personas a la iglesia. Dondequiera que podía, organizaba congregaciones. Llegaba a las ciudades con el propósito que los creyentes fueran organizados en comunidades cristianas permanentes.<sup>2</sup>

8. Tenía firmeza de propósito (Hch. 20:22-24; 1 Ti. 1:3,4; Tit. 1:5).

Pablo, minucioso en sus relaciones, se enfrentaba a las situaciones difíciles con singular tacto y consideración. Lo que prueba la valentía de un líder es su capacidad para enfrentarse con situaciones desagradables, y hasta devastadoras, sin mostrar pánico. Pablo mostraba acciones firmes cuando eran necesarias.<sup>3</sup>

9. Poseía habilidad para conformar equipos de trabajo (Hch.12:25; 14:23; 2 Ti. 2:2; Tit. 2:1-7).

---

<sup>1</sup>Klopp, 259.

<sup>2</sup>Roger Greenway, *Apóstoles a la ciudad* (Grand Rapids, MI: Libros desafío, 1996), 88.

<sup>3</sup>Sanders, 47.

Sus epístolas pastorales muestran la importancia de hacer equipos para el trabajo de liderazgo, describen a un líder de la iglesia instruyendo a otros líderes y desarrollando la próxima generación de líderes; pasando a estos nuevos líderes un modelo de liderazgo que él mismo estaba imitando, el de Jesús, y lo transmitía a los nuevos seguidores a través de enseñanzas que podían observar.

10. Sus mensajes se caracterizaban por ser mandatos a la acción, a cumplir con la misión (1Ti. 4:11-16; 2 Ti. 1:10).

Es evidente que Pablo tenía un elevado concepto de la iglesia y de su estructura instituida por Dios. Su meta era que la iglesia creciera y se expandiera.<sup>1</sup>

11. Reportaba su trabajo a los superiores (Hch. 14:27; 15:1-4,12; 21:17-19).

Se distinguió por mantener una conexión con la estructura de la iglesia, y sometía las inquietudes que surgían a los dirigentes.

El apóstol Pablo fue bien educado, se expresaba bien. En virtud de sus antecedentes, era un hombre con opciones; sin embargo, estaba decidido a servir a Jesucristo, a ser un líder espiritual que no le importaba ser perseguido, o soportar sufrimiento y sacrificio personal como resultado de su decisión de seguir a Cristo.<sup>2</sup>

#### Otros modelos

Se han construido varias clasificaciones de estilos de liderazgo pastoral, con sus características, algunas de las cuales se comparan con las teorías de liderazgo que abundan. Sin embargo, la gama de opciones de estilos de liderazgo que hay para los pastores, es prácticamente ilimitada.

---

<sup>1</sup>Greenway, 88.

<sup>2</sup>Barna, 16.

Por otra parte se advierte a quien ocupa un puesto de liderazgo, sin importar el estilo que adopte para liderar, que no tenga la idea que su lugar es de suprema autoridad y que sus liderados deben pedirle permiso para realizar las tareas que les corresponden. Esta actitud es peligrosa, porque muestra que ha perdido de vista su verdadero trabajo. En lugar de actuar como sabio líder, asume las prerrogativas de un gobernante exigente. Cuando los líderes de la iglesia adoptan una conducta de autoridad y exaltación propia, deshonran a Dios. El que confía en su propia habilidad no debe sustituir la responsabilidad de pensar que tienen los demás para cumplir con su tarea.<sup>1</sup>

Cualquiera que sea el modelo, debe tomar en cuenta las dos dinámicas de la efectividad de la congregación, que son: (a) El cumplimiento de la misión y (b) el ánimo moral de los miembros. Aunque probablemente ningún líder utilice en forma absoluta cualquiera de estos estilos, se describirá cada estilo en términos claros para diferenciarlo.

### **Clasificación Johnston**

Johnston declara que los roles formales de liderazgo en la iglesia primitiva pueden clasificarse en tres tipos, dos de los cuales desaparecieron en el período sub-apostólico, y que debido a la dinámica que produjeron en su momento, siguen siendo eficaces. Aunque la clasificación de tres tipos de liderazgo es justificable, hay que reconocer desde el principio, que no es determinante, y que una misma persona puede desempeñar más de un estilo de liderazgo y por lo tanto ocupar más de una categoría. Los tres modelos pueden ser llamados: Carismático, que identifica al grupo especial reconocido como apóstoles, a quienes Jesús llamó en forma directa y específica. El familiar, se aplica al liderazgo desarrollado por los

---

<sup>1</sup> White, *El ministerio pastoral* (Silver Spring, MD: Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, 1995), 62.

hermanos de Jesús, con Jacobo como el principal. Y el de nombramiento o designación, ejercido por los primeros siete diáconos nombrados directamente por la iglesia.<sup>1</sup>

### **Clasificación Dale**

Por otro lado, hay otra clasificación que tiene cuatro estilos. (a) El catalizador, (b) el comandante, (c) el animador y (d) el asceta.

El estilo catalizador se caracteriza por crear una reacción acelerante en los objetivos y en las personas de la iglesia, creando un ambiente organizacional en el que se alcanzan metas positivas y los miembros son edificados positivamente. También es un líder equilibrado, porque tiene como fuerza básica la capacidad de mantener las energías del liderazgo, dirigida tanto a la misión de la congregación como a las necesidades de los miembros en forma equilibrada. Son realistas en sus proyecciones.

También se caracteriza por ser un líder activo, que tiene iniciativa en las relaciones por decisión propia. Es capaz de acercarse a la gente y demostrar amabilidad, se mueve a paso firme, con paciencia y sin vacilación. Sin embargo, es un líder flexible, porque sabe combinar el alcance de metas positivas y motorizar relaciones afectivas sanas. Igualmente, el catalizador puede hacer frente a una amplia gama de circunstancias en el ministerio y a una amplia variedad de personalidades. Se distingue por ser un líder participativo y democrático, por eso con frecuencia su liderazgo es de largo plazo. A su vez, planifica con paciencia y persiste en la ejecutoria. Por consiguiente, este modelo exige una mayor variedad de habilidades de liderazgo que cualquier otro estilo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Robert M. Johnston, "Leadership in the early church during its first hundred years", *Journal of the Adventist Theological Society* 17 (2006): 2-17, [http://www.atsjats.org/publication\\_file.php?pub\\_id=315&journal=1&type=pdf](http://www.atsjats.org/publication_file.php?pub_id=315&journal=1&type=pdf) (19/06/2012)

<sup>2</sup>Dale, 40.

El estilo comandante es fácil de identificar, ya que se caracteriza por comunicar sus órdenes con claridad y limpieza, y entonces espera que los seguidores acaten la orden inmediatamente. Esto porque como líder está seguro del curso de acción que debe seguirse, y sus seguidores tienen claras sus opciones. Este estilo puede ser altamente eficiente. El comandante ordena y los seguidores obedecen o se van. Se parece al catalítico en ser muy activo enfocándose hacia las personas, aunque se diferencia en estar más enfocado hacia la tarea que a las relaciones personales. Son líderes negativos en el sentido de que tienden a imponer sus propios objetivos en la congregación. Los comandantes son directivos, aunque autocráticos. Ponen en primer lugar los objetivos antes que a las personas, su énfasis está en la producción, antes que las relaciones personales.

Por lo tanto, como el comandante sabe lo que quiere y sus seguidores saben qué se espera de ellos, se genera una relación líder-seguidor. Este estilo requiere una acción inmediata a sus demandas. Son personalidades motoras que requieren acción rápida, respuestas sencillas que pueden ser encontradas a cada problema. Esto genera que tenga una agenda estrecha y que se fije en establecer el rango de acciones a ser tomadas por la congregación. Él determinará qué se hará, cuándo y quién. Su modo de pensar tiende a ser rígido, por lo que los seguidores tienen poco espacio para responder. Quizás por eso tiende a ser un liderazgo de poca duración, aunque genera rápidos resultados. Su estructura de liderazgo se adapta bien a situaciones de emergencias. Su estilo tiende a crear presión y conflicto.<sup>1</sup>

El estilo animador. Se caracteriza por enfatizar las relaciones personales por encima de los blancos de la organización, el buen ánimo sobre el alcance de la misión. El enfoque de este

---

<sup>1</sup>Dale, 43.

estilo es como el de un terapeuta. El animador sostiene las manos, acaricia cabezas, da palmadas de apoyo, en general, da prioridad a las necesidades relacionales. Obtiene poca satisfacción alcanzando blancos de la organización, por lo que invierte poca energía en los mismos, excepto si dichos objetivos fomentan el compañerismo.

Por otro lado, la ventaja de este estilo es que como el líder se centra en las personas, son buenos para escuchar, siempre están a la disposición de los miembros, trabajan para enriquecer la comunión, están siempre dispuestos a realizar el papel de criadores, empatizan con las personas y sin embargo son permisivos cuando de las personas se trata. El animador no divide su atención, al enfocarse en las personas, deja los programas de la organización en manos de otros, lo que produce que los programas y la producción queden sin atención y se desvanezcan. El animador crea, ambientes relajados, une a las personas, media en las diferencias y construye el buen ánimo. Por consiguiente, el estilo animador encaja muy bien en las congregaciones donde los miembros están experimentando estrés y conflictos.<sup>1</sup>

El estilo asceta se caracteriza porque se siente incómodo con las personas y los objetivos. En consecuencia, se aparta de la gente y deja las iniciativas de la organización a personas que tienen iniciativa propia. Ya sea huraño por naturaleza o que haya adquirido su timidez por la presión de la congregación, rehúye, pospone, dando por lo general una señal de incertidumbre. Los líderes ascetas, en realidad siguen a sus seguidores. Su comportamiento sumiso, probablemente, está diseñado para la seguridad personal. Este modelo a menudo produce una congregación indiferente.

Por otro lado, el estilo asceta puede resultar valioso en momentos en que el clima de la congregación se vuelve tenso y polarizado, por la toma de decisiones. La reticencia del líder

---

<sup>1</sup>Dale, 45.



asceta para hacer frente a las personas o a los blancos, puede permitir que las partes en conflicto se sienten a la mesa el tiempo suficiente para realizar la búsqueda de mejores soluciones.<sup>1</sup>

### **Liderazgo visionario**

Por otro lado, otro modelo de liderazgo pastoral que se analiza en la actualidad es el liderazgo visionario, el cual tiene tres características, la intencionalidad, la transformación o el empoderamiento y la rendición de cuentas. La intencionalidad significa que el líder tiene una dirección, un propósito, una razón para moverse hacia una meta particular. Transformación o empoderamiento, significa que el líder lleva a cabo su misión o visión con la participación de los demás. La rendición de cuentas expresa que no solo sabe a dónde va, está dispuesto a evaluar el progreso. Se hace responsable junto a los demás, para asegurarse que se está moviendo en la dirección prevista.

El liderazgo visionario, por lo tanto, no es un mandato para ser autocrático. Afirma con claridad el papel legítimo de liderazgo en los miembros y los componentes del equipo. En nuestra sociedad, tal vez la mejor metáfora de un liderazgo visionario es el de un entrenador. Para que la iglesia sea saludable y efectiva, parece que los pastores van a tener que aprender un nuevo estilo de liderazgo. Un término que parece describir este papel es el liderazgo transformacional, pero es preferible llamarlo el modelo de entrenador.<sup>2</sup>

De esta manera, hay similitud entre el trabajo de un pastor y el de un entrenador. Al igual que un entrenador prepara a su equipo para ganar, el pastor prepara a su iglesia para alcanzar sus objetivos, por lo que las funciones de un pastor efectivo son como la de un

---

<sup>1</sup>Dale, 43.

<sup>2</sup>Klopp, 94, 95.

entrenador, cultivar una congregación triunfante. Los entrenadores eficaces comparten seis características comunes: La primera es que establecen objetivos ambiciosos, pero alcanzables. La segunda, reclutan personas para el equipo. La tercera es inspirar al equipo al máximo rendimiento. En la cuarta, se lo ve diseñando estrategias. En la quinta, cultiva en el equipo un espíritu ganador y en la sexta, evalúan su potencial.<sup>1</sup>

A pesar de estas características, el estilo entrenador de liderazgo, no requiere cierta personalidad especial. La personalidad es dada por Dios, mientras que el estilo de liderazgo es un comportamiento aprendido. Independientemente de la personalidad, todos los líderes pueden adoptar un estilo entrenador de liderazgo. Muchos asumen, erróneamente, que la única clase de líderes que puede realizar bien la tarea es aquella que tiene una personalidad carismática, o muchas habilidades. Lo cierto es que todas las personas tienen ciertas cualidades que les ayudan y ciertas cualidades que les impiden aprender a liderar. Con seguridad, si se hace un estudio de los hombres y las mujeres que ostentaron responsabilidades de liderazgo en la Biblia, no se encontrará a Dios usando solamente a personas con muchas habilidades o con personalidades carismáticas.<sup>2</sup>

Por lo tanto, un equipador es un líder que fija metas activamente para una congregación de acuerdo con la voluntad de Dios, obtiene posesión de estas metas y trata de que cada miembro de la iglesia esté propiamente motivado y equipado para hacer su parte en lograrlas.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Logan, 42-54.

<sup>2</sup>Klopp, 97.

<sup>3</sup>Wagner, *Guiando su iglesia al crecimiento*, 85.

## Fundamento bíblico del crecimiento de la iglesia

La iglesia cristiana fue establecida por Cristo. Ante la afirmación de Pedro, al reconocerlo como el “Hijo del Dios viviente”, Jesús pronunció las primeras palabras registradas en el Nuevo Testamento, que se refieren al establecimiento de la iglesia. “Y yo también te digo que tú eres Pedro, y sobre esta roca edificaré mi iglesia, y las puertas del Hades no la dominará” (Mt. 16:18). A partir de este punto, y al resucitar Jesús, la iglesia quedó constituida. Luego encontramos a Jesús diciendo al mismo Pedro que apacentara sus ovejas (Jn. 21:15-17). Entonces, en el momento de su despedida, dejó como tarea a sus discípulos lo que conocemos como la gran comisión registrada por el evangelista Mateo (Mt. 28:16-20).

Por lo tanto, la iglesia es la comunidad de creyentes que confiesan que Jesucristo es Señor y Salvador. Es la familia de Dios, es el cuerpo de Cristo, una comunidad de fe, de la cual Cristo mismo es la cabeza, es la esposa por la cual Cristo murió. Es el campo de entrenamiento donde se recibe ánimo y capacitación para cumplir la misión, es el lugar donde se aprende como compartir la fe.<sup>1</sup> Cuando se produzca su regreso triunfal, él presentará para sí mismo una iglesia gloriosa, los fieles de todas las edades, adquiridos por su sangre.

El término “iglesia” viene del vocablo griego *ekklesia*, cuyo significado es “llamar fuera”. En el mundo grecorromano, este vocablo se usaba para describir una reunión de personas, ya fuera política o religiosa. Sin embargo, el Nuevo Testamento le añade una connotación religiosa cuando la utiliza para referirse a Israel, como pueblo escogido de Dios: “La congregación en el desierto” (Hch. 7:38), y con mayor frecuencia al grupo de personas

---

<sup>1</sup> Arrais, 102.

que han aceptado a Cristo como su Salvador (Hch. 2:47; 12:5; Ro. 16:5).<sup>1</sup> La iglesia es el cuerpo visible de Cristo; como un cuerpo la iglesia debe esforzarse por mantener su unidad.<sup>2</sup>

### La misión de la iglesia

Al partir Jesús, fundador y cabeza de la iglesia, dejó una misión para cumplir:

Jesús se acercó y les habló diciendo: Toda potestad me es dada en el cielo y en la tierra. Por tanto, id y haced discípulos en todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo, y enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado. Y yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo. Amén (Mt. 28:18-20).

Con estas palabras Jesús dejó claramente establecida la misión de la iglesia. El propósito de la iglesia es crecer, no existe por sí misma. En el instante cuando la iglesia pierde de vista el objetivo de su misión, se transforma en un grupo social como cualquier otro. Ocasionalmente, la iglesia puede hacer otras cosas, y una determinada congregación puede usar diversos métodos para su crecimiento, pero el mandato no cambia. Todo está subordinado a la función principal: Crecer. Ahora bien, ¿qué significa crecer? Se puede decir que una iglesia crece si su desarrollo abarca tres áreas: El número de conversos que consigue, el crecimiento espiritual de sus feligreses y la multiplicación de los ministerios destinados a difundir el evangelio.<sup>3</sup>

De esta forma, al notar la palabra “discípulo” en la orden de Jesús, se descubre que se usa no solamente para referirse a los doce hombres que lo acompañaron en su ministerio en la tierra, sino que se refiere a todos los que le siguen. De modo que se aplica a los miembros de

---

<sup>1</sup>División Interamericana de los Adventistas del Séptimo Día, *En esto creemos* (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2011), 130-132.

<sup>2</sup>Carlos Martin, *La ciencia de ganas almas* (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2011), 56.

<sup>3</sup>James W. Zackrison, *Poder para testificar* (Bogotá: Asociación Publicadora Interamericana, 1993), 14.

la propia iglesia en los días de Mateo y a los de la iglesia presente, y les ayuda a considerarse como una continuación de la misión de Jesús. Entonces, la misión de Jesús llega a ser la misión de ellos. Lo que Jesús hizo por ellos lo deben hacer también ellos los unos con los otros y con todos los que responden. Así, cada creyente es un discípulo, y cada uno, sea viejo o joven en la fe, es llamado a discipular a otros. Fue por eso que los creyentes fueron organizados en una comunidad llamada iglesia. En ella iban a discipular a los nuevos creyentes.<sup>1</sup>

En esta forma, se ve que la iglesia es el medio señalado por Dios para la salvación de los hombres. Fue organizada para servir, y su misión es la de anunciar el evangelio al mundo.<sup>2</sup> La iglesia de Cristo sobre la tierra fue organizada con propósitos misioneros, y Jesús desea ver a todos sus miembros, ideando formas y medios por los cuales los encumbrados y los humildes, los ricos y los pobres, puedan escuchar el mensaje de la verdad.<sup>3</sup>

Por otro lado, es función de la iglesia también, preparar al creyente para su ministerio. Es en ese sentido que la iglesia es un centro de adiestramiento para el ministerio cristiano.<sup>4</sup> Se necesita capacitar a la iglesia en evangelismo y en pedagogía. Se necesita instruir a todas las comisiones de la iglesia en el cumplimiento de sus respectivas responsabilidades para lograr paulatinamente el perfeccionamiento.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>John Corrie, "Mateo 28:16-20: La misión y el discipulado", *Kairos* 31 (2002): 29-37, <http://www.seteca-maestria.org/kairos-31.html> (18/06/2008).

<sup>2</sup>White, *Hechos de los apóstoles*, 11.

<sup>3</sup>White, *Servicio cristiano*, 82.

<sup>4</sup>Burrill, *Revolución en la iglesia*, 36.

<sup>5</sup>Cabrera, 21.

Por lo tanto, la Escritura no nos ata a una metodología misionera en particular, pues el Nuevo Testamento mismo revela una diversidad de metodologías y de énfasis. Además, hoy se cuenta con gran variedad de medios evangelístico, producto de la tecnología moderna, con los cuales ni siquiera soñaron los primeros apóstoles, pero que Dios ha provisto en su sabiduría y que espera se usen de la mejor forma posible para difundir el evangelio.<sup>1</sup>

### **La clave para que la iglesia crezca**

El liderazgo siempre ha sido factor importante en el crecimiento congregacional. Esto se ve en los libros de la Biblia que llevan los nombres de líderes, como Josué, Rut, Nehemías, Mateo, Santiago y Juan. Otros libros de la Biblia, también cuentan las historias de los líderes, como en Hechos, que se inicia con Pedro, presenta a Felipe, se traslada a Esteban y sigue hasta Pablo. Incluso una lectura superficial de la Biblia revela que Dios trabaja a través de los líderes para llevar a cabo su misión. Es por eso que entre los principios bíblicos del crecimiento de la iglesia, se señala al pastor fiel como un elemento principal. En pocas palabras, las iglesias que tienen vida, son lideradas por un pastor que fielmente sirve como colaborador de Dios en el cumplimiento de la Gran Comisión.<sup>2</sup>

Las iglesias que crecen tienen líderes catalizadores visionarios. Estos líderes son gente optimista que catalizan, es decir, precipitan, concentran y dirigen todas las actividades en la dirección de la visión de Dios para esa iglesia y hacia lo que realmente produce crecimiento. Son gente que pone énfasis en lo que genera entusiasmo.<sup>3</sup> Así que la tarea del líder es

---

<sup>1</sup>Greenway, 86.

<sup>2</sup>McIntosh, 96.

<sup>3</sup>Daniel Rodhes, "Para que su iglesia florezca: factores que promueven el crecimiento de la iglesia. Parte I", *Davar Logos* 1 (2002): 63-72.  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2313472> (6/7/2011).

fomentar, edificar y habilitar a cada miembro en la iglesia de manera que cada uno sienta la importancia del llamado de Cristo y asuma la responsabilidad de utilizar el don recibido para la edificación mutua.<sup>1</sup>

De igual importancia es ver que los líderes responsables de iglesias en crecimiento, concentran su trabajo en capacitar a otros creyentes para el servicio. Los líderes ayudan al desarrollo de cada creyente hasta alcanzar el grado de madurez que corresponde según el plan de Dios. Capacitan, apoyan, motivan, acompañando a cada uno para que llegue a ser aquello que Dios ha previsto para él. La función de los líderes se reduce entonces, a ayudar a los miembros de la iglesia a encontrar y reconocer los dones que Dios les ha dado y encontrar un servicio acorde con dichos dones, donde puedan cumplir con su parte de la misión.<sup>2</sup>

Entonces el pastor de una iglesia local tiene un alto llamado y una responsabilidad impresionante, debe guiar a la iglesia a cumplir con la misión de Cristo que es buscar y salvar a los perdidos. Ninguna iglesia local experimentará un crecimiento, si el líder pastor no está de acuerdo con la misión de Cristo.<sup>3</sup>

Por lo tanto, el pastor en la iglesia no debe llenar únicamente los requisitos de un buen pastor, sino también los de un buen maestro. Entre los requisitos que se dan para ser pastor en el capítulo 3 de la primera carta de Pablo a Timoteo, figura el de ser apto para enseñar, pues si carece de este requisito no puede tener éxito.<sup>4</sup> Cuando la iglesia funciona bajo el modelo

---

<sup>1</sup>Drescher, 46.

<sup>2</sup>Schwarz, *Las 8 características básicas de una iglesia saludable*, 22.

<sup>3</sup>McIntosh, 98.

<sup>4</sup>G.H. Lacy, *Comentario sobre la Epístola a los Efesios* (Terrassa, Barcelona: Libros Clie, 1986), 115.

bíblico, en el que el pastor es formador y capacitador y a la vez está libre para evangelizar, la iglesia crecerá.<sup>1</sup>

### **Filosofías de estilos de liderazgo**

Knight escribe las palabras de Butler:<sup>2</sup> “Nunca existió ningún gran movimiento en este mundo sin un líder; y, dada la naturaleza de las cosas, no podría existir”.<sup>3</sup> El liderazgo es necesario y siendo que las personas son distintas los diferentes estilos de liderazgo también lo son, a la vez que no son una creación del presente. Solo han sido identificados por investigadores que dedicaron esfuerzos a este campo, la mayor parte de ellos entre 1955 y 1965.<sup>4</sup>

Así que, se han efectuado estudios con el propósito de hacer una clasificación pura de los estilos de liderazgo, para ubicar a cada persona considerada como líder, dentro de uno de ellos.<sup>5</sup> Esto, porque se considera que el estilo de liderazgo es el factor que más poderosamente afecta el proceso de trabajo grupal, el clima social, la política y los resultados de la organización.<sup>6</sup> Sin embargo, los líderes utilizan más de un estilo de liderazgo, y se adaptan a las características de sus seguidores.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup>Burrill, *Reavivamiento del discipulado*, 64.

<sup>2</sup>Palabras de Butler en su discurso sobre el liderazgo en el Congreso de la Asociación General de noviembre de 1873.

<sup>3</sup>George R. Knight, *Nuestra organización ¿aliada o enemiga de la gran comisión?* (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2007), 82.

<sup>4</sup>Esáin, 59.

<sup>5</sup>Luis Rodrigo Vázquez, *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo* (Madrid: Ideaspropias Editorial, 2006), 128.

<sup>6</sup>Rodríguez-Ponce, 522.

<sup>7</sup>Juan Carrión Maroto, *Estrategia de la visión a la acción* (Madrid: ESIC Editorial, 2007), 395.



Si se coloca a un grupo de personas en una habitación, en pocos minutos se puede identificar al líder dentro del grupo. Esto porque algunas personas son líderes por naturaleza, asumen roles de liderazgo en forma espontánea.<sup>1</sup>

Así como hay diferentes personalidades, de igual manera existen varios modelos de liderazgo. Algunos son de mayor o menor complejidad, otros de carácter deductivo o inductivo. Todos ellos tratan de sistematizar el conjunto de conductas de liderazgo. Algunos de dichos modelos pretenden tener un carácter prescriptivo y situacional, mientras que otros desarrollan modelos más deterministas, que parten del supuesto que las cualidades del líder tienen un fuerte componente innato y cultural y consecuentemente es difícil actuar con estilos que no son propios del líder. La experiencia lleva a la conclusión de que sí es posible modificar las conductas y por tanto desarrollar otros estilos de liderazgo, aunque estos no sean los naturales del líder. Por supuesto, si las habilidades personales acompañan, el aprendizaje es mucho más fácil y el cambio de paradigma resulta más sencillo.<sup>2</sup>

Ahora bien, en función de los diferentes componentes que estructuran a la persona, hay multitud de clasificaciones sobre los estilos de liderazgo. La mayoría de ellas constan de seis modelos, que admiten diferentes nombres pero que suelen tener el mismo contenido cuando se intenta de definirlos.<sup>3</sup> Aunque existen diferentes estilos, es difícil establecer la supremacía conceptual de uno sobre otros.

Los expertos en el tema expresan que el comportamiento de los seguidores y el clima de la organización, están directamente relacionados con los estilos del liderazgo. Repasemos algunas teorías que plantean diferentes estilos de liderazgo, desde diferentes aproximaciones.

---

<sup>1</sup> Arrais, 36

<sup>2</sup> Payeras, 100.

<sup>3</sup> Vázquez, 128.

## **Orientado hacia las relaciones**

Para D'Sousa, el liderazgo orientado a la relaciones es el que se centra en el desarrollo de las relaciones armoniosas en el grupo, de modo que la organización del trabajo sea agradable. Mientras que el liderazgo equipador, se define como el que logra integrar las exigencias de la tarea con las exigencias de las relaciones humanas. En este tipo de liderazgo, la principal responsabilidad del líder es lograr una producción efectiva y una moral elevada, por medio de la participación y la implicación del equipo.

De igual manera, en el liderazgo práctico se procura alcanzar el equilibrio entre la alta productividad y las buenas relaciones humanas. El líder se esfuerza por lograr el término medio, una producción razonable con buena moral. En cambio, el liderazgo empobrecido, ejerce una influencia mínima en la interacción con los demás. Muestra poco interés por la tarea y por las personas. Se maneja por medio de la rutina. Mientras que para el liderazgo orientado a la tarea, lo más importante es la alta producción, las buenas relaciones son incidentales. El énfasis del líder son sus metas de producción, enfatizando sobre todo la planificación, la dirección y el control de todas las actividades.<sup>1</sup>

## **Liderazgo situacional**

Para las teorías situacionales, la idea central es que no existe un estilo único o característica de liderazgo que sea válido para cualquier circunstancia. Al líder lo hacen las situaciones, de esta manera las formas de liderazgo deben ser congruentes con las circunstancias, es decir, cada situación particular requiere de un tipo de liderazgo para alcanzar grados óptimos de eficiencia y eficacia en la organización. El líder conduce personas y estas son distintas entre sí, por lo cual este debe adecuarse a los requerimientos de los ambientes

---

<sup>1</sup> Antony D'Souza, *Descubre tu liderazgo* (Bilbao, España: Editorial Sal Terrae, 1997), 132-134.

organizacionales. Esto implica una continua interacción entre el líder y sus seguidores, estableciéndose intercambios convenientes para todos: Líder, seguidores y organización.<sup>1</sup>

En este sentido, la efectividad del líder estará determinada por cuán bien él o ella se coloquen sobre la situación, y entonces apliquen el correcto estilo de liderazgo para suplir las necesidades de sus seguidores en una situación particular. De esta manera, el líder situacional podrá variar su estilo en cuatro enfoques. Primero, dando órdenes. Provee específicas instrucciones y supervisa muy de cerca el rendimiento de las labores. En este estilo, su centro de mando está enfocado hacia la tarea y es bajo en las relaciones con el personal. Segundo, vende la idea. Aquí, explica las decisiones y provee oportunidad para clarificar. En este modelo, su centro de mando se enfoca altamente tanto hacia las tareas, como a las relaciones con sus seguidores. Tercero, participando. En este modelo, comparte las ideas y facilita la toma de decisiones. Al seguir este modelo, el líder se enfoca más en las relaciones que en las tareas. Y cuarto, delegando. En este modelo, el líder entrega la responsabilidad de las decisiones y su implementación a los seguidores. Aquí, el líder se percibe ausente, bajo en las relaciones y bajo en las tareas.<sup>2</sup>

Se da a entender entonces, que el líder puede adoptar el estilo que la situación de trabajo aconseje, la realidad es que en la práctica es muy diferente. Es difícil que una persona pueda flexibilizar su estilo y practicar uno u otro según el momento. Si el líder reflexiona sobre los efectos de su estilo de dirección, positivo o negativo, podrá posiblemente realizar un

---

<sup>1</sup>Enrique Agüera Ibáñez, *Liderazgo y compromiso social* (Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Dirección General de Fomento Editorial, 2004), 48.

<sup>2</sup>Joel Comiskey, *Leadership explosion* (Huston, TX: Touch publications, 2003), 102-104.

cambio hacia el estilo más adecuado. Por ello, un líder puede ejercer a veces dos estilos, aunque siempre predomina uno de ellos.<sup>1</sup>

### **Teoría de Bass**

La teoría de Bass define tres estilos: El transformacional, el transaccional y el *laissez faire*.<sup>2</sup> El liderazgo transformacional es definido como aquel en que los líderes producen cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de sus seguidores a través de su influencia personal. El transaccional, en cambio, es caracterizado por el establecimiento de una especie de transacción entre el líder y los miembros de su grupo. Por otro lado, se define al *laissez faire* como la ausencia de liderazgo.<sup>3</sup>

### **Planteamiento de Ferguson**

Para Ferguson, el espectro de estilos de liderazgo empieza en el autocrático y termina en el democrático, después de pasar por otras cuatro etapas. Sin embargo, otros estudios realizados muestran que hay dos estilos más eficaces, a saber: Empujar y tirar, los que están compuestos por una combinación de etapas que son decir, vender, analizar y consultar. El estilo empujar es una combinación de las tres primeras etapas y el estilo tirar es una combinación de las tres últimas, por lo que ambas están en el centro del espectro.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Alcalá, 207.

<sup>2</sup>Rodríguez-Ponce, 523.

<sup>3</sup>María Isabel Cuadrado Guirado, Fernando Molero Alonso y María Soledad Navas, "El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional", *Acción Psicológica* 2 (2003): 117. <http://www.researchgate.net/publication/28091335> (12 enero 2011).

<sup>4</sup>Penny Ferguson, *Toma el control de tu vida* (Madrid: Ediciones Nowtilus, S.L., 2005), 37.

## Planteamiento de Goleman

El modelo propuesto por Goleman es básicamente conductista, pero considera que los estilos de liderazgo varían en función del contexto, por lo que se pueden considerar un modelo mixto. Identifica seis estilos en función de diferentes conductas observables que son: Orientativo, capacitador, participativo, afiliativo, imitativo y coercitivo. Sin embargo, de acuerdo con nuevas investigaciones, los ejecutivos más eficaces usan un conjunto de estilos de liderazgo diferentes; cada uno en la medida justa, en el momento preciso. Esa flexibilidad es difícil de poner en acción, pero rinde frutos en el desempeño. Y lo mejor de todo es que puede aprender.<sup>1</sup>

## Liderazgo carismático

Por otro lado, uno de los nuevos enfoques que ha aparecido en las últimas décadas es el liderazgo carismático. Se identifica porque se centra en la conducta simbólica del líder, en sus mensajes visionarios e inspiradores, en la comunicación no verbal, en el recurso de valores ideológicos, en el estímulo intelectual de los seguidores por parte del líder, en la demostración de confianza en sí mismo y en sus seguidores, y en las expectativas que tiene el líder del autosacrificio del seguidor y de su rendimiento más allá de su obligación. Este tipo de liderazgo transforma a las personas para que busquen con pasión los objetivos organizativos en lugar de sus propios intereses.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Daniel Goleman, "Liderazgo para obtener resultados", *Harvard Business Review* (2005): 23 [http://autodesarrollate.vitro.com/PORTAL/cdh/OpcionesAprendizaje/Taller\\_de\\_Desdarrrollo\\_hab\\_Com p/Recursos/Leadership%20that%20gets%20results.pdf](http://autodesarrollate.vitro.com/PORTAL/cdh/OpcionesAprendizaje/Taller_de_Desdarrrollo_hab_Com p/Recursos/Leadership%20that%20gets%20results.pdf) (01/09/2011).

<sup>2</sup>Maroto, 398.

## Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional tipifica el liderazgo en tres grupos. El tradicional, que es heredado por costumbre; el legal, que obtiene el poder por medio de una persona o grupo de personas; y el legítimo, al cual se accede por procedimientos autorizados en las normas legales de una determinada sociedad. También indica, que hay cinco estilos comunes en esta taxonomía de liderazgo, los cuales se definen como: Decisorio, es aquel en que el líder toma la decisión y la anuncia o promueve entre los seguidores. El de consulta individual, la cual hace el líder a los miembros del equipo, obteniendo información y buscando sugerencias, para luego tomar la decisión. El de consulta al grupo. El líder plantea la situación al equipo en pleno, recibe sus sugerencias e informaciones y luego toma la decisión. También está el facilitador, aquel en que el líder actúa como facilitador para definir la situación y los límites dentro de los cuales se debe tomar la decisión, buscando la participación y el consenso, sin imponer sus ideas. Y finalmente el delegador, donde el líder deja que el grupo diagnostique el problema y tome la decisión dentro de los límites establecidos. Su función se limita a responder preguntas y proporcionar estímulos y recursos.<sup>1</sup>

Se reconoce que puede haber tantos estilos diferentes de liderazgo, como tipos de personas, aunque se pueden clasificar en varias categorías y se podría pensar en ellos como métodos de dirección.<sup>2</sup> Estilo se refiere al enfoque que distingue a uno de los otros. Cada persona tiene un estilo de liderar. En algunos casos, se conoce el modelo preferido. En otros casos, los seguidores o subalternos que trabajan con el líder identifican el estilo reconocido y

---

<sup>1</sup>Teófilo A. Pichardo, *Administración universitaria para el siglo XXI* (Berrien Springs, MI: Publicaciones UNAD, 2010), 178.

<sup>2</sup>Engstrom, 86.

pueden dar hacia atrás información útil.<sup>1</sup> El liderazgo puede ejercerse de diferentes formas, para inspirar a los demás a actuar en pos de los mejores intereses para ellos mismos y para el grupo.<sup>2</sup>

En cambio, en muchos lugares, el liderazgo se enfoca en correspondencia con la posición, el privilegio y el poder.<sup>3</sup> Por esto, el que el poder de decisión esté concentrado en una sola persona no deja de ser un riesgo para la organización.<sup>4</sup> Sin embargo, mientras más adapte el líder la conducta de su estilo personal de liderazgo en resolver cualquier situación particular y las necesidades de sus seguidores, más efectivo será en el logro de las metas personales y de la organización.

En general, el concepto de un comportamiento de liderazgo cuestiona la idea de la existencia de un estilo mejor de liderazgo. No es asunto de un mejor estilo, sino de un estilo más eficaz para determinada situación. Entonces, el estilo es la manera característica de expresar los valores y la forma de ejecutar el trabajo. Hay algunas formas de la conducta de líder que pueden ser eficaces o ineficaces. Además, en el estilo de liderazgo intervienen varios factores como la personalidad, el carácter o las necesidades del grupo que debe liderar y la situación del momento. Así que la situación no solo tiene que determinar el mejor estilo, sino también el desafío de la tarea. Esto significa que el líder tiene que estar a tono consigo mismo, con la estructura de su carácter y su personalidad y con su nivel de motivación. Tiene que

---

<sup>1</sup>Robert D. Dale, *Pastoral leadership* (Nashville, TN: Abingdon Press, 1989), 4.

<sup>2</sup>Ferguson, 37.

<sup>3</sup>John C. Maxwell, *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo* (Nashville, TN: Grupo Nelson Inc., 2009), 19.

<sup>4</sup>Ángel Baguer Alcalá, *Dirección de personas*, (Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2009), 207.

saber cuál es el estilo más cómodo para él mismo, y para el desarrollo de la tarea y del grupo al cual dirige.<sup>1</sup>

En otras palabras, el estilo es el modo como un líder realiza sus tareas y la manera como es aceptado por aquellos a quienes intenta dirigir.<sup>2</sup> Se ha demostrado que un buen líder debe hacer uso de varios estilos, dependiendo de la situación en la que se encuentre, lo que le dotará de una magnífica flexibilidad que facilitará su tarea.<sup>3</sup> Entonces, el mejor liderazgo es el que adapta los diferentes estilos al contexto y las características de los colaboradores.<sup>4</sup>

Los autores contemporáneos, que abordan el tema del liderazgo, y los teorizantes académicos muchas veces ofrecen ideas contrapuestas. Algunos dicen que el liderazgo, puede ejercerse sin que resulte necesario un contacto personal directo, mientras que otros se muestran en desacuerdo. Hay quienes creen que el líder debe establecer objetivos a largo plazo, pero otros favorecen una acción inmediata, más espontánea. Los teóricos no se ponen de acuerdo en cuanto a si el liderazgo está al alcance de todos, o únicamente el veinticinco por ciento de la población se halla genéticamente dotado para ejercerlo. No hay un consenso sobre esto. Para unos la capacidad de ser líder es consustancial con la forma de ser y la personalidad de cada cual; para otros, no es más que una metodología.<sup>5</sup>

### **Resultados de otras investigaciones**

Foqua,<sup>6</sup> en el 2003, hizo un estudio que exploró la relación entre los estilos de liderazgo pastoral y la declinación de la iglesia en la denominación Iglesia Presbiteriana Cumberland de los Estados Unidos. Su estudio fue descriptivo y correlacional, diseñó su

---

<sup>1</sup>Engstrom, 83,85.

<sup>2</sup>Ibíd., 82.

<sup>3</sup>Vázquez, 128.

<sup>4</sup>Carrión, 398.

<sup>5</sup>Tutsch, 25.

<sup>6</sup>Nancy J. Fuqua, "The relationship of pastoral leadership styles and the decline of church" (tesis de doctorado en ministerio, Southern Christian University, Montgomery, AL., 2003), IV.



propio cuestionario. Los participantes en el proyecto fueron pastores en funciones de liderazgo y ancianos de las congregaciones en un radio de setenta kilómetros de la Iglesia Presbiteriana Cumberland en los Estados Unidos, en Town Creek, Alabama.

La investigación concluyó que existía al momento del estudio, una definida relación entre los estilos de liderazgo pastoral y la declinación de la iglesia dentro de esa denominación. Los resultados confirmaron que la necesidad de tener un territorio individual tenía una correlación positiva en el conflicto, en pastores en roles de liderazgo. En este proyecto tener un territorio individual para liderar, fue determinado como el mayor factor para la declinación de la iglesia. Los participantes del seminario coincidieron en que el estilo de liderazgo de servicio se destacó, y que incorporar este estilo de liderazgo como un papel activo en su ministerio, es una necesidad.<sup>1</sup>

Jackson, en su investigación, se propuso explorar la relación entre la presencia de autoliderazgo y sus prácticas en las iglesias plantadas por esos pastores y la salud de esas iglesias. El análisis de la investigación correlacionó el grado de autoliderazgo en las iglesias plantadas por los pastores para la salud de las iglesias. Este estudio descriptivo utilizó un cuestionario estandarizado para medir el autoliderazgo y la salud de la iglesia. Treinta iglesias establecidas por sus pastores y 263 pastores y líderes de esas iglesias fueron encuestados. El estudio reveló una correlación positiva pero no significativa entre el autoliderazgo del pastor y salud de la iglesia.<sup>2</sup>

Otro estudio, hecho por King, investigó las prácticas de liderazgo de los pastores. Los participantes fueron los pastores principales de iglesias en Carolina del Norte y Virginia, que

---

<sup>1</sup>Ibidem.

<sup>2</sup>Steven Allen Jackson, "An evaluation of pastoral self-leadership and church health in church plants" (tesis de doctorado en ministerio, Asbury Theological Seminary, Orlando, FL., 2005), I

eran miembros de la Asociación Willow Creek. El estudio trató de determinar si existe una relación significativa entre las características del liderazgo de los pastores (variable independiente) y el tamaño y crecimiento de las iglesias (variables dependientes) bajo su liderazgo.

Las prácticas de liderazgo fueron identificadas y cuantificadas mediante el uso del Inventario de Prácticas de Liderazgo (LPI) de Kouzes y Posner. El tamaño de la iglesia y el crecimiento de la iglesia, fueron extraídos de un cuestionario demográfico de tres ítems. Los datos obtenidos fueron analizados sobre las cinco prácticas de liderazgo del LPI, identificados por Kouzes y Posner como: Desafiar los procesos, inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para actuar, modelar el camino y alentar el corazón. El análisis de regresión y correlación múltiple de las 90 respuestas, encontraron relaciones significativas entre inspirar una visión compartida y seis meses de crecimiento proporcional de la iglesia, modelar el camino y cuatro años de crecimiento proporcional de la iglesia, alentar el corazón y seis meses de crecimiento numérico bruto de la iglesia, y alentar el corazón y cuatro años de crecimiento numérico bruto de la iglesia.<sup>1</sup>

Por su lado, Burton III en su investigación se propuso determinar si existía una relación entre las conductas de liderazgo de los pastores principales y el crecimiento de la iglesia, y si había algunas conductas particulares que tenían más influencia que otras. El análisis de regresión realizado, usando como efecto moderador el tamaño de la congregación, no encontró una relación significativa entre cualquiera de los cinco comportamientos de liderazgo de los pastores principales y el crecimiento de la iglesia. El análisis de los datos de este estudio indica que ninguna de las cinco conductas de liderazgo de pastores principales, identificados

---

<sup>1</sup>David S. King, "The relationship between pastoral leadership characteristics and church size and growth" (tesis de doctorado en filosofía, Capella University, Memphis, TN., 2007), abstract.

por Kouzes y Posner se relacionaron significativamente con la tasa de crecimiento de sus respectivas iglesias. Los análisis también indicaron, que ninguna de las cinco conductas de liderazgo de pastores principales se podría utilizar para predecir el crecimiento de la iglesia. Moderando los análisis por tipo de iglesia, el tamaño de la congregación no afectó significativamente a la regresión.<sup>1</sup>

En conclusión, al repasar la literatura y observar diferentes investigaciones hechas sobre el tema, muchas de estas indican que existe relación entre el liderazgo y la condición de la iglesia, sea que esté en crecimiento, estancada o en declive. De la misma manera, al analizar ejemplos bíblicos de liderazgo, se puede decir que cada persona en posición de liderazgo, tanto dentro de la iglesia como fuera de ella, utiliza una manera propia, un estilo que incide en el desarrollo y crecimiento, tanto de su propia persona, como de la institución que lidera.

---

<sup>1</sup>William H. Burton III, "Examining the relationship between leadership behaviors of senior pastors and church growth" (tesis de doctorado en filosofía, Northcentral University, Prescott Valley, AZ, 2010), 98.

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA

Esta investigación pretendió descubrir si existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral, a semejanza con un modelo bíblico: Moisés, Pedro, Juan y Pablo, y el crecimiento de la iglesia, en cuatro aspectos: Aumento en diezmos, aumento en ofrendas, alcance de blancos de bautismos y establecimiento de nuevas congregaciones, en la ACD y MDS en la República Dominicana. Este capítulo contiene el marco metodológico de la investigación y los procesos seguidos en el estudio, que fueron:

1. Tipo de investigación: Este segmento explica el tipo de investigación seguido en el trabajo.
2. Población: Se especifica la población objeto del estudio.
3. Muestra: Se describe la porción tomada de la población de la investigación.
4. Instrumento de medición: En este segmento, se especifica el proceso seguido en la elaboración de los instrumentos de recolección de datos y los procedimientos utilizados para su validación. También se clasifican las variables y se realiza la operacionalización de las mismas.
5. Hipótesis: Se presenta la operacionalización de la hipótesis.
6. Recolección de datos: En esta parte se muestran los pasos seguidos en la recolección de los datos.

## Tipo de investigación

Este estudio es cuantitativo, porque estudió y midió de manera objetiva las variables en el fenómeno estudiado.<sup>1</sup> Es exploratorio, porque abordó un tema que no ha sido estudiado en el contexto del liderazgo pastoral adventista en República Dominicana. También es correlacional, ya que tuvo como finalidad conocer el grado de asociación existente entre las variables del mismo.<sup>2</sup> Del mismo modo es transversal porque se recogieron los datos en una sola vez, para luego compararlos.<sup>3</sup>

## Población

La investigación tomó como unidad de observación, a los pastores de la ACD y la MDS en la República Dominicana, que trabajaron en un mismo distrito durante los años 2006-2010, y a los mismos distritos donde ellos estuvieron en el mismo período.

De acuerdo a los datos estadísticos, proporcionados por las respectivas administraciones de los campos en los cuales se realizó el estudio, el número de pastores en la ACD que cumplían los parámetros para participar era de 27, de los cuales cinco no pudieron participar por estar ausentes del territorio, en un programa de estudios, en el momento que se administró la encuesta, uno se jubiló, otro estuvo fuera de alcance por estar en licencia médica, uno más ocupa otra posición fuera de distrito y cuatro no devolvieron la encuesta. En la MDS, el total de pastores en distritos en la fecha que abarcó el estudio, fue de 13 de los cuales cuatro

---

<sup>1</sup>Tevni Grajales Guerra, *Cómo planear una investigación empírica* (Montemorelos, México: Editorial Montemorelos, 2008), 95.

<sup>2</sup>Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, 5ª ed., (México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, 2010), 78, 81.

<sup>3</sup>Jack H. Wilmore y David L. Costill, *Fisiología del esfuerzo y del deporte*, 6ª ed. (Barcelona: Editorial Paidotribo, 2007), 29

no pudieron participar por estar ausentes del territorio, en un programa de estudios, uno no devolvió la encuesta y uno ya no labora en la MDS.

### **Muestra**

Para el propósito de la investigación, se procedió a tomar una muestra no probabilística, la que es definida como el “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación”.<sup>1</sup> En este estudio, la muestra estuvo compuesta de los pastores y sus respectivos distritos de una población posible de 41, si se descuenta a 13 que no pudieron participar: uno por estar jubilado, uno por enfermedad, nueve ausentes por estudios, uno en otra posición, y uno en otra ocupación. La población se redujo entonces, a un total de 28. El total de encuestas suministradas fue de 28 para un 100 por ciento de alcance, al total de la población disponible en estudio, de los cuales cinco no devolvieron la encuesta, quedando disponible como muestra el 82 por ciento de la población.

### **Instrumentos de medición**

En esta sección se describen los instrumentos utilizados para la recolección de los datos de la población objeto de la investigación.

Los instrumentos que se usaron en esta investigación fueron contruidos para tal fin. El primero se creó para descubrir el estilo de liderazgo pastoral, siguiendo modelos bíblicos, y el segundo para recabar la información pertinente del crecimiento de los distritos. Fueron contruidos con el propósito de obtener la información autodescriptiva de los estilos de liderazgo de los pastores y las informaciones pertinentes de sus respectivos distritos, que

---

<sup>1</sup>Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 176.

incluyen porcentaje de aumento de diezmos, porcentajes de aumento de ofrendas, porcentajes de alcance de blancos de bautismos y porcentaje de aumento o disminución del número de congregaciones de los distritos. Ver apéndice A.

### Prueba piloto

Para llegar a la versión final del instrumento descriptivo del estilo de liderazgo pastoral, se realizó el siguiente procedimiento: La revisión bíblica y documental dio la fundamentación de las variables del estudio, se analizó cómo son percibidas en la lectura bíblica y cómo son definidas conceptualmente. Después de definir las variables y determinar sus indicadores, se elaboró el primer instrumento. Para determinar la validez del contenido, se procedió a someterlo a un panel de expertos<sup>1</sup> compuesto por: Manuel Rosario, director de mayordomía de la ACD, Franz Ríos, decano de la facultad de Teología de la Universidad Adventista Dominicana e Ignacio Nova MBA,<sup>2</sup> director de ministerios personales de la Unión Dominicana. Seguidamente, se elaboró una primera versión del instrumento que fue sometida a un proceso de depuración por parte de los expertos. Luego de realizarle los ajustes recomendados, se realizó una prueba piloto con el instrumento de medición, aplicándolo a pastores que no formaban parte de la población objeto del estudio. Esta prueba se aplicó, sin dar indicaciones a los sujetos.

Después de recoger los instrumentos, se procedió a realizar los ajustes siguientes: Primero, se subdividió en dos la sección II, para mayor claridad y facilidad de entendimiento. Segundo, se agregó un párrafo indicador y aclaratorio al principio de la sección surgida de la

---

<sup>1</sup>Nancy Weber de Wyhmeister, *Manual de investigación teológica* (Miami: Editorial Vida, 2009), 51.

<sup>2</sup> Ver certificaciones en el apéndice A

división. Tercero, se estratificaron los ítems 1 y 3 en la sección I, que recogen los datos demográficos. Y cuarto, se mejoró la redacción de ítems 1B, 2B, 1C, 2C en la sección II y se mejoraron los ítems 4, 7, 12 en la sección III.

La versión final del instrumento aplicado contiene tres secciones. La primera recoge los datos demográficos siguiendo una escala estratificada para los ítems 1, edad, y 3, años en servicio como pastor distrital. Nominal para el ítem 2, estado civil. Para el ítem número 4, se pidió cantidad. Para los ítems 5, categoría aspirante u ordenado. Para el 6, campo en el que trabaja y para el 7, nivel de escolaridad, se recogieron con una escala ordinal.

La sección II se compone de 20 ítems, que se respondían colocando un número en el cuadro provisto, siguiendo una escala Likert con la siguiente definición. 1: Muy en desacuerdo; 2: en desacuerdo; 3: indeciso; 4: de acuerdo y 5: muy de acuerdo. La sección III contiene 28 ítems, que se respondieron marcando con una "x" en la columna a la derecha, siguiendo la misma escala Likert de la sección II.

## **Variables**

El término variable se utiliza para nombrar cualquier característica de la realidad que puede ser determinada por observación y que puede mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra.<sup>1</sup> En este estudio se consideraron las siguientes variables.

### **Variable independiente**

Se define a la variable independiente como el factor que el investigador se propone observar y manipular de forma deliberada, para descubrir sus relaciones con la variable

---

<sup>1</sup>Mario Tamayo Tamayo, *El proceso de la investigación científica*, 4ª. ed. (México: Editorial Limusa, 2004), 163.



dependiente.<sup>1</sup> La variable independiente que se estudió en esta investigación fue el estilo de liderazgo pastoral manifestado en cuatro modelos: Modelo Moisés, modelo Pedro, modelo Juan y modelo Pablo.

### **Variable dependiente**

La variable dependiente responde al fenómeno que aparece, desaparece o cambia cuando el investigador aplica, suprime o modifica la variable independiente.<sup>2</sup> La variable dependiente observada en este estudio fue el crecimiento de la iglesia que se manifiesta en aumento de diezmos, aumento de ofrendas, alcance de metas de bautismos y establecimiento de nuevas congregaciones.

### **Operacionalización de las variables**

Esta sección muestra la definición conceptual, instrumental y operacional de las variables del estudio. La definición conceptual, explica con claridad lo que significa en el contexto del presente estudio. Por su parte la instrumental, define los instrumentos e indicadores que se utilizaron en la observación de cada una de las variables. En la definición operacional, se describen en forma detallada los procedimientos o pasos que se siguieron en la aplicación del instrumento.<sup>3</sup> En la Tabla 1 se muestra la operacionalización de una variable. En el apéndice B, se presenta la tabla completa.

---

<sup>1</sup>Rafael Bisquerra Alzina, coordinador, *Metodología de la investigación educativa*, 2ª ed. (Madrid: Editorial La Muralla, 2009). 138.

<sup>2</sup>Alzina, 138.

<sup>3</sup>Grajales, 62.

Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Edad	Marco de tiempo que ha vivido desde su nacimiento, hasta el momento de llenar la encuesta	El participante marcará con una "X" una de las opciones dentro del rango escogido (20-29) ____ (30-39) ____ (40-49) ____ (50-59) ____ (sobre 60) ____	El rango que el participante marque, escala estratificada 1 (20-29) ____ 2 (30-39) ____ 3 (40-49) ____ 4 (50-59) ____ 5 (sobre 60) ____

**Hipótesis**

Las hipótesis son proposiciones que intentan dar explicaciones tentativas al fenómeno investigado, y que son formuladas en forma que se puedan probar, en las que se afirma el probable comportamiento o la asociación de las variables, partiendo de los datos que se obtengan.<sup>1</sup> La operacionalización de la hipótesis se presenta en la Tabla 2. La hipótesis de esta investigación es: Existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral a semejanza de un modelo bíblico y el crecimiento de la iglesia adventista en la ACD y la MDS en la República Dominicana.

Hipótesis nula: No existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral y el crecimiento de la iglesia adventista en la ACD y la MDS en la República Dominicana.

Operacionalización de la hipótesis nula

Esta sección muestra las variables de la hipótesis nula y su nivel de medición. La primera columna muestra la hipótesis, la segunda columna identifica las variables que la

<sup>1</sup>Grajales, 113.

estructuran, la tercera columna muestra el nivel de medición de las variables y la cuarta columna muestra la prueba estadística usada.

Tabla 2

*Operacionalización de la hipótesis*

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H <sub>0</sub> : No existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral y el crecimiento de la iglesia, en la ACD y la MDS, en República Dominicana entre los años 2006-2010	A. Variable Independiente: El estilo de liderazgo	A. Métrica	Se usará la prueba de regresión múltiple
	B. Variable Dependiente: Crecimiento de la iglesia	B. Métrica	El criterio de rechazo de la hipótesis nula, fue para valores de significación $p \leq .05$

**Recolección de los datos**

Siguiendo el procedimiento, luego de la autorización por parte de los expertos, se solicitó a las administraciones de los campos en estudio el permiso y las facilidades para la aplicación de los instrumentos. Se solicitó a los pastores participantes del estudio asistir a una reunión para participar llenando la encuesta, asistieron 11; a los que no asistieron se les constató por teléfono y se les enviaron las encuestas por correo electrónico de los 17 invitados por esta vía, 12 regresaron las encuestas para un factor superior al 50 por ciento, catalogado como muy favorable.<sup>1</sup>

El instrumento que recoge los datos de la variable crecimiento de iglesia, es un formulario que recoge la información relativa al crecimiento de la iglesia y que fue llenado por

<sup>1</sup>Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 238.

los departamentos de Mayordomía y Ministerios Personales de los respectivos campos. Este contiene los blancos y alcances de diezmos, ofrendas, bautismos y el número de congregaciones al principio del período y al final del mismo, y el porcentaje de crecimiento o disminución del distrito en cada renglón. Se recibieron 22 formularios llenos.

### **Análisis de los datos**

Los datos de cada participante, para la variable estilo de liderazgo pastoral y los de la variable crecimiento de iglesia de los respectivos distritos, fueron capturados mecánicamente y pasados a la aplicación Excel de Microsoft, para luego ser exportados y analizados por el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 15.0 para Windows. Se utilizó en esta investigación la técnica de regresión lineal múltiple para la variable dependiente y su relación con la independiente.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

Esta investigación pretendió descubrir si existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral, conforme a un modelo bíblico, y el crecimiento de la iglesia, en cuatro aspectos específicos: Aumento en diezmos, aumento en ofrendas, alcance de blancos de bautismos y nuevas congregaciones, en la ACD y MDS en la República Dominicana. El procedimiento que se usó en este estudio fue cuantitativo, exploratorio, correlacional, transversal y de campo.

El instrumento se aplicó a los pastores de la ACD y la MDS en la República Dominicana, organizaciones dependientes de la Unión de Iglesias Adventistas del Séptimo Día Dominicana. Las variables principales de esta investigación fueron, el estilo de liderazgo pastoral, acorde a un modelo bíblico: Moisés, Pedro, Juan y Pablo; y el crecimiento de la iglesia en cuatro aspectos: Aumento de diezmos, aumento de ofrendas, alcance de blancos de bautismos y establecimiento de nuevas congregaciones.

Este capítulo se divide en: (a) descripción de la muestra, (b) validez y confiabilidad, (c) descripción de las variables, (d) prueba de hipótesis y (e) otros resultados. Las hipótesis de investigación fueron probadas con un nivel de significación  $p \leq 0.05$ . La muestra estuvo compuesta por 23 pastores de la ACD y la MDS de la República Dominicana.

## Descripción demográfica

A continuación se muestran los datos demográficos obtenidos en este estudio. Los resultados que se muestran pertenecen a las variables: Edad, estado civil, años de servicio como pastor distrital, cantidad de distritos en los que ha trabajado, categoría ministerial, campo de trabajo y nivel de escolaridad. En el apéndice D, se encuentran las tablas con los resultados de los datos.

### Edad

Los participantes del estudio en cuanto a edad estaban distribuidos de la siguiente forma: Entre 20 a 29 años 4.3 por ciento, entre 30 a 39 años 30.4 por ciento, 40 a 49 años 34.8 por ciento, 50 a 59 años 26.1 por ciento, y sobre 60 años 4.3 por ciento, para un total de 100 por ciento. El mayor porcentaje de los pastores son menores de 50 años, lo que representa un 69 por ciento de la muestra.

Tabla 3

#### *Frecuencia de la edad*

	Edad	Frecuencia	Porcentaje
1.	De 20 a 29	1	4.3
2.	De 30 a 39	7	30.4
3.	De 40 a 49	8	34.8
4.	De 50 a 59	6	26.1
5.	Sobre 60	1	4.3
		Totales 23	100.0

### Estado civil

Todos los participantes del estudio al momento de llenar la encuesta, en cuanto a estado civil, están casados. Lo que representa un 100 por ciento de la muestra.

### Años de servicio

En cuanto a los años de trabajo como pastor de distrito, los participantes se repartieron en la forma siguiente: De 0 a 5 años 4.3 por ciento, de 6 a 10 años 30.4 por ciento, de 11 a 15 años 13.0 por ciento, de 16 a 20 años 26.1 por ciento, de 21 a 25 años 21.7 por ciento y de 26 a 30 años 1 por ciento, para un total de 100 por ciento de la muestra. El mayor porcentaje de los pastores han servido menos de 21 años en distrito. Esto representa el 73.9 de la muestra.

### Número de distritos en los que ha trabajado

El número de distritos en que los pastores han trabajado se distribuyó en la siguiente forma: 6 han trabajado en 3 distritos para un 26.1 por ciento, 3 han trabajado en 4 distritos para un 13.0 por ciento, 2 han trabajado en 5 distritos para un 8.7 por ciento, 1 ha trabajado en 6 distritos para un 4.3 por ciento, 4 han trabajado en 7 distritos para un 17.4 por ciento, 3 han trabajado en 8 distritos para un 13.0 por ciento, 3 han trabajado en 9 distritos para un 13.0 por ciento y 1 ha trabajado en 11 distritos para un 4.3 por ciento.

### Categoría ministerial

De los participantes, el mayor número 21 de 23 manifestaron que son ordenados para un 91.3 por ciento. Solamente 2 marcaron que son aspirantes, lo que representó un 8.7 por ciento. Ver gráfico apéndice D.

### Campo donde trabajan

La distribución porcentual de los participantes del estudio, al momento de llenar la encuesta, fue 16 ACD para un 69.6 por ciento, 7 MDS para un 30.4 por ciento. La proporcionalidad por campo, va acorde con la realidad del número de pastores disponibles en cada campo, para los años de estudio, ACD 27, MDS 13.

### Nivel de escolaridad

En el renglón de escolaridad, los participantes del estudio, al momento de llenar la encuesta, cinco marcaron que tienen título de licenciatura, para un 21.7 por ciento, 18 marcaron que tienen título de maestría, para un 78.3 por ciento. Ver grafico apéndice D.

### **Validez y confiabilidad de las variables**

En esta sección se presenta la validez y confiabilidad de las variables. Las variables utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: Estilo de liderazgo pastoral acorde con un modelo bíblico, Moisés, Pedro, Juan y Pablo y el crecimiento de la iglesia, en cuatro aspectos, aumento de diezmos, aumento de ofrendas, alcance de blanco de bautismos y establecimiento de nuevas congregaciones. Para medir esas variables, se utilizaron dos instrumentos, una encuesta aplicada a los pastores y un formulario que recabó datos estadísticos de los distritos de esos pastores y que fue llenado por las oficinas de la ACD y la MDS.

El instrumento que midió la variable estilo de liderazgo pastoral a semejanza de un modelo bíblico, consistió en una encuesta dividida en dos secciones, en la sección II los ítems estaban agrupados por modelos y las respuestas fueron medidas según el grado, de muy en



desacuerdo a muy de acuerdo, con las siguientes categorías: 1 muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indeciso, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo.

En la sección III, los estilos estuvieron mezclados y las respuestas fueron medidas de igual manera que la sección II. Las tablas de frecuencia de cada ítem estuvieron de acuerdo a la respuesta dada conforme a la escala de medida Likert usada. Se certifica que cada tabla está correcta de acuerdo a la forma en que sería medida según el párrafo anterior.

La factibilidad de cada una de las variables ha sido medida y analizada en el programa estadístico SPSS. Las tablas están en el apéndice C.

### Modelos de liderazgo

El estilo de liderazgo pastoral acorde con un modelo bíblico, se divide en los siguientes modelos: Moisés, Pedro, Juan y Pablo. El análisis de la validez y confiabilidad se hizo por separado para cada modelo.

#### **Modelo Moisés**

En este modelo la media fue de 3.44 y la desviación típica de .422. El ítem con la puntuación más alta fue el 22 con una media de 4.43 y una desviación típica de .728. La puntuación más baja correspondió a los ítems 1 y 28, ambos con una media de 1.61 y una desviación típica de 1.033 para el 1, y una desviación típica de 1.196 para el 28.

#### **Modelo Pedro**

Para este modelo la media fue de 3.54 y la desviación típica de .383. El ítem con la puntuación más alta fue el 1C con una media de 4.55 y una desviación típica de .510, la puntuación más baja correspondió al ítem 13 con una media de 1.78 y una desviación típica de .850.

### **Modelo Juan**

En este modelo la media fue de 3.20 y la desviación típica de .378. El ítem con la puntuación más alta fue el 15 con una media de 4.00 y una desviación típica de .976, la puntuación más baja correspondió al ítem 19 con una media de 1.55 y una desviación típica de .800.

### **Modelo Pablo**

Para este modelo la media fue de 3.78 y la desviación típica de .415. El ítem con la puntuación más alta fue el 1A con una media de 4.73 y una desviación típica de .550, la puntuación más baja correspondió al ítem 8 con una media de 1.52 y una desviación típica de .730.

### **Prueba de la hipótesis**

En esta sección se presenta la prueba estadística de la hipótesis nula formulada para este estudio. Las tablas que muestran la prueba de la hipótesis, se pueden consultar en el apéndice B.

### **Hipótesis nula**

No existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral siguiendo un modelo bíblico y el crecimiento de la iglesia adventista en los aspectos de aumento de diezmos, aumento de ofrendas, alcance de blancos de bautismos y establecimiento de nuevas congregaciones, en la ACD y la MDS en la República Dominicana.

Para analizar esta hipótesis se utilizó el análisis de regresión lineal múltiple. La variable independiente es, el estilo de liderazgo pastoral acorde con un modelo bíblico y la dependiente es el crecimiento de la iglesia en los aspectos de aumento de diezmos, aumento de

ofrendas, alcance de blancos de bautismos y establecimiento de nuevas congregaciones. Los resultados estadísticos de este procedimiento fueron los siguientes:

El estilo de liderazgo pastoral que sigue el modelo de Pedro influye positivamente en el aumento de los diezmos y las ofrendas, aunque no influye significativamente en los otros dos aspectos, que son alcance de objetivos bautismales y establecimiento de nuevas congregaciones. Para certificar que esta parte de la variable estilo de liderazgo acorde con el modelo Pedro se relaciona con el aspecto de crecimiento de iglesia aumento en diezmos, se expresa de la forma siguiente: ( $F (1.20) = 6.828, p = .017, R^2 = .217$ ). Y para certificar que esta parte de la variable, estilo de liderazgo acorde con el modelo Pedro se relaciona con el aspecto de crecimiento de iglesia aumento en ofrendas, se expresa de la forma siguiente: ( $F (1.20) = 4.738, p = .042, R^2 = .151$ ).

Como el nivel de significancia tiene que ser menor de .05 y el resultado fue .017, para el aspecto diezmos y 0.42 para el aspecto ofrendas, los resultados del análisis ANOVA, permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. El estilo de liderazgo acorde con el modelo bíblico de Pedro, se relaciona con el crecimiento de la iglesia en sus aspectos de aumento de diezmos y aumento de ofrendas. La tabla 4 muestra el análisis de regresión. El resto de las tablas está en el apéndice E.

Tabla 4

*Operacionalización de las hipótesis*

Variables predictora: (Constante), Estilo Pedro	Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variable dependiente: aumento en diezmos	1 Regresión	.073	1	.073	6.828	.017 <sup>a</sup>
	Residual	.212	20	.011		
	Total	.285	21			
Variable dependiente: aumento en ofrendas	1 Regresión	.135	1	.135	4.738	.042 <sup>a</sup>
	Residual	.571	20	.029		
	Total	.706	21			

En el siguiente capítulo se presentarán las conclusiones y recomendaciones, conforme al marco teórico y las pruebas de las variables e hipótesis.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta investigación pretendió descubrir si existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral, conforme a un modelo bíblico: Moisés, Pedro, Juan y Pablo y el crecimiento de la iglesia, en cuatro aspectos específicos: Aumento en diezmos, aumento en ofrendas, alcance de blancos de bautismos y nuevas congregaciones, en la ACD y MDS en la República Dominicana.

#### **Resumen**

La investigación se realizó en dos campos de la República Dominicana, ACD y MDS. Estas organizaciones son dependientes de la Unión de Iglesias Adventistas Dominicanas. La investigación está organizada en cinco capítulos.

El primer capítulo presenta el planteamiento, la identificación y declaración del problema de investigación, el propósito del estudio, la justificación y la metodología usada en el desarrollo de la investigación, las expectativas creadas, las delimitaciones, un bosquejo breve del estudio y también una definición de los términos usados.

El segundo capítulo presenta el marco teórico del problema planteado y una revisión bibliográfica, que pretende sustentar teóricamente las variables de la investigación sobre estilos de liderazgo pastoral y su relación con el crecimiento de la iglesia.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta investigación pretendió descubrir si existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral, conforme a un modelo bíblico: Moisés, Pedro, Juan y Pablo y el crecimiento de la iglesia, en cuatro aspectos específicos: Aumento en diezmos, aumento en ofrendas, alcance de blancos de bautismos y nuevas congregaciones, en la ACD y MDS en la República Dominicana.

#### **Resumen**

La investigación se realizó en dos campos de la República Dominicana, ACD y MDS. Estas organizaciones son dependientes de la Unión de Iglesias Adventistas Dominicanas. La investigación está organizada en cinco capítulos.

El primer capítulo presenta el planteamiento, la identificación y declaración del problema de investigación, el propósito del estudio, la justificación y la metodología usada en el desarrollo de la investigación, las expectativas creadas, las delimitaciones, un bosquejo breve del estudio y también una definición de los términos usados.

El segundo capítulo presenta el marco teórico del problema planteado y una revisión bibliográfica, que pretende sustentar teóricamente las variables de la investigación sobre estilos de liderazgo pastoral y su relación con el crecimiento de la iglesia.

En el tercer capítulo se considera la metodología utilizada, la población de alcance, la muestra representativa de la población, el instrumento de medición utilizado y el proceso seguido en su construcción, la operacionalización de las variables del estudio, la hipótesis planteada y la recolección de los datos del estudio.

El cuarto capítulo presenta los resultados del estudio, la recolección y análisis de los datos, validez y confiabilidad de las variables, la operacionalización de las variables y la prueba de la hipótesis.

El presente capítulo hace un resumen de la investigación. Repasa los antecedentes que han llevado a la realización de este estudio. Seguidamente se presentan las conclusiones, discusión y recomendación del estudio.

#### Antecedentes

Este proyecto surgió de la inquietud de encontrar una causa a la fluctuación entre crecimiento y estancamiento de los distritos cuando hay cambio de pastores. Varios estudios muestran al liderazgo pastoral como el principal elemento humano que impulsa el crecimiento de la iglesia.<sup>1</sup> El presente trabajo se propuso encontrar la relación existente entre el estilo de liderazgo pastoral siguiendo un modelo bíblico y el crecimiento de la iglesia adventista en la ACD y la MDS en la República Dominicana. De hecho, hablar de estilo de liderazgo pastoral se refiere a las diferentes formas relacionadas con un modelo bíblico, como el de Moisés, Pedro, Juan o Pablo y cómo desempeñan los pastores su liderazgo en la iglesia de la actualidad. De igual manera, bajo el contexto de crecimiento de iglesia, se analizaron cuatro áreas específicas: Aumento del número de congregaciones de su distrito, incremento en diezmos, incremento en las ofrendas de sus iglesias y alcance de sus blancos bautismales.

---

<sup>1</sup> Schwarz, *Las 8 características básicas de una iglesia saludable*, 21.

Varias investigaciones realizadas durante el último cuarto del siglo XX y principios del XXI, que analizan la condición de las iglesias, han comprobado que una de las diferencias centrales entre las iglesias en crecimiento, las iglesias que se estancan y las que disminuyen, es un pastor que cree que Dios quiere que su iglesia crezca. Dicho de otro modo, una variable crucial para el crecimiento de la iglesia es el liderazgo del pastor local.<sup>1</sup>

Para Lee<sup>2</sup>, en el resultado de su investigación en la Korean Ho Min Presbyterian Church, un estilo de liderazgo pastoral eficaz incluye: 1) un pastor que se preocupa por el crecimiento espiritual y el reavivamiento de la congregación, a la vez que se convierte en un modelo de conducta para sus miembros; 2) un estilo de liderazgo de servicio que demuestre sacrificio; y 3) un estilo de liderazgo de administración que emplee una estructura que delega responsabilidad y promueve la participación de los miembros de la iglesia. Además, necesita incorporar un servicio de adoración efectivo para reavivar la iglesia e impulsarla al crecimiento.

El estudio de Jackson<sup>3</sup>, tuvo como propósito explorar la relación entre la presencia de prácticas de autoliderazgo del pastor en la plantación de iglesias y la salud de esas iglesias. El análisis de la investigación correlacionó el grado de autoliderazgo del pastor en la plantación de iglesias y la salud de las iglesias. El estudio reveló una positiva pero insignificante correlación entre el autoliderazgo del pastor y la salud de la iglesia.

---

<sup>1</sup>McIntosh, 94.

<sup>2</sup>Jung-Suk Lee, "A description of changes in leadership style and worship practice in the Korean Ho Min Presbyterian Church" (tesis doctoral, Fuller Theological Seminary, Pasadena, CA., 2000), i.

<sup>3</sup>Steven Allen Jackson, "An evaluation of pastoral self-leadership and church health in church plants" (tesis doctoral, Asbury Theological Seminary, Wilmore, KY., 2005), Abstrac.



Por otra parte, un estudio realizado por Burton III, encontró que ninguna de las cinco identificadas conductas de liderazgo<sup>1</sup>, que son: (a) Desafiar los procesos, (b) inspirar a compartir la visión, (c) permitir a otros actuar, (d) modelar el camino y (e) alentar el corazón, practicadas por los pastores principales, se relacionó significativamente con la tasa de crecimiento de sus respectivas iglesias. Los análisis también indicaron, que ninguna de esas identificadas conductas de liderazgo eran predictoras del crecimiento de la iglesia.<sup>2</sup>

En cambio Schwarz, en su estudio sobre crecimiento de la iglesia, declara que la primera característica de las iglesias que crecen, es el liderazgo pastoral. Ese liderazgo se destaca por ser capacitador. Luego añade que ninguna de las ocho características cualitativas de las iglesias que crecen, es tan fácil de mejorar como el liderazgo capacitador.<sup>3</sup> Y añade que los líderes responsables de las iglesias que crecen, concentran su labor en capacitar a los creyentes para el trabajo.<sup>4</sup>

Cuando Jesús estableció el liderazgo pastoral en su iglesia, lo hizo invitando a los primeros discípulos con una encomienda específica. “Venid en pos de mí, y os haré pescadores de hombres” (Mt. 4:19). El encargo que les dio era hacer crecer la iglesia que él estaba estableciendo. De esta manera fueron llamados los primeros líderes al ministerio evangélico. Por tres años trabajaron vinculados con Cristo y en sus instrucciones, sus obras milagrosas y el ejemplo que les dio, los entrenó para seguir adelante el ministerio empezado

---

<sup>1</sup>Clasificadas por Kouzes y Posner.

<sup>2</sup>Burton III, 25, 98.

<sup>3</sup>Schwarz, *Coloree su mundo con el desarrollo natural de la iglesia*, 107.

<sup>4</sup>Schwarz, *Las ocho características básicas de una iglesia saludable*, 22.

por él. Mediante su fe sencilla, su pura disposición y su humildad, los discípulos recibieron instrucción para llevar responsabilidades en la obra de Cristo.<sup>1</sup>

En toda organización humana, entrenar líderes es la llave básica para el éxito o el fracaso. Investigaciones cuidadosas han demostrado que la falla fundamental, para que los conversos permanezcan, ha sido el fracaso en escoger y entrenar líderes que le den seguimiento a los que se inician. Así que, en los lugares donde la iglesia está experimentando el mayor crecimiento, la necesidad es de pastores que funden iglesias y que entrenen líderes. Por lo que, sin el simultáneo establecimiento de iglesias, el resultado de la evangelización no puede ser permanente.<sup>2</sup>

### **Modelos bíblicos de liderazgo pastoral**

La Biblia tiene ejemplos e ilustraciones gráficas, de hombres y mujeres que ostentaron posiciones de liderazgo y que modelaron diferentes estilos. El modelo por excelencia es Jesús. Todas las características buenas y positivas de liderazgo fueron ejemplificadas por él y aunque nunca podremos igualarlo, podemos imitarlo y usar todas las habilidades posibles para conseguir un buen resultado.<sup>3</sup>

El liderazgo es un tema bíblico. La Biblia contiene principios válidos de organización y de liderazgo. Si se abre la mente para percibir sus ideas, se encontrará que todo principio básico y honorable del liderazgo y de la administración tiene su raíz y su fundamento ejemplificado en la Biblia.<sup>4</sup> Esto, porque el liderazgo es una dádiva de Dios. Es un talento

---

<sup>1</sup>White, *Obreros evangélicos*, 25.

<sup>2</sup>Wagner, *Iluminando el mundo*, 108.

<sup>3</sup>White, *A fin de conocerle*, (Nampa, Idaho: Pacific Press Publishing Association, 2008), 263.

<sup>4</sup>Engstrom, 86.

especial que le permite a un individuo ejercer algún tipo de autoridad.<sup>1</sup> De igual importancia, a los que son llamados al liderazgo pastoral, se les invita a depender de Dios, a hacer a un lado el orgullo y el afán por la supremacía, a colocarse con humildad ante Dios, para que su vida tome calor, aumente su fe y pueda transmitir vitalidad a la iglesia.<sup>2</sup>

Sin embargo, muchos de los modelos de liderazgo planteados y usados por los líderes eclesiásticos, se fundamentan en las teorías filosóficas no cristianas, la mayoría de las cuales contradicen principios básicos de la Biblia. En cambio, los mejores modelos de liderazgo eclesiásticos, están representados en la Biblia por Jesús, Moisés y Pablo entre otros. Además, se puede construir un modelo de liderazgo pastoral fundamentándose en los paradigmas bíblicos.<sup>3</sup> A continuación se resumen las descripciones de algunos modelos bíblicos de liderazgo pastoral.

### **Características del modelo de Moisés**

El liderazgo modelado por Moisés tiene características muy peculiares y útiles para describir el liderazgo pastoral.<sup>4</sup> A continuación algunas de las más resaltantes.

1. Respuesta al llamado de Dios al liderazgo (Éx. 3:1, hasta 4:17). Ante el llamado de Dios, Moisés vaciló y subestimó sus capacidades, pero una vez aceptada la tarea la emprendió de todo corazón, poniendo toda su confianza en el Señor. Dios bendijo su pronta obediencia, y

---

<sup>1</sup>Torres, 153.

<sup>2</sup> White, *Obreros evangélicos* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1997), 319.

<sup>3</sup>Huizing, 333.

<sup>4</sup>Easum, 59.

llegó a ser elocuente, confiado, sereno y apto para la mayor obra jamás dada a hombre alguno.<sup>1</sup>

2. Cuando alguien sufría injusticia en su presencia, los defendía aunque enfrentara riesgos. (Éx. 2:11-13, 16,17). Provocado por las escenas de injusticia y opresión que veía, anhelaba vengar los males de los indefensos.<sup>2</sup>

3. Intercedía ante Dios por sus ofensores y no intentaba tomar defensa por sí mismo (Éx. 32:11-13, 30-32; 34:8,9; Nm. 12:1-3; 14:10-20; 16:1-4, 22). Cuando la ofensa era contra su persona, se postraba ante Dios pidiendo clemencia y perdón en beneficio del agresor.<sup>3</sup>

4. En algunas circunstancias se enojaba y manifestaba ira (Éx. 32:11-13, 30-32; 34:8,9; Nm. 12:1-3; 14:10-20; 16:22). Este rasgo es descrito por él mismo.

5. Experimentó vacilación y miedo (Éx. 4:24-26). Cuando partió hacia Egipto recordó que había desechado el requerimientos de Dios, cumplir el rito de la circuncisión en su hijo menor y tal descuido de parte del jefe elegido, menoscaba ante el pueblo la fuerza de los preceptos divinos.

6. Temió fracasar en su liderazgo (Éx. 5:21-23; 4:1-10,13; 6:10-12,30). Le preocupaba no cumplir con su cometido. Sin embargo, se afianzó y culminó bien su trabajo.

7. Consultaba con Dios sus decisiones (Éx. 14:13-16; 15:25; 17:4; Nm. 11:10-15). Las decisiones cruciales siempre las presentaba a Dios. Esta fue distinción loable en Moisés.

8. Mostró obediencia a Dios, aunque a veces no entendiera el funcionamiento de todo el plan (Éx. 7:1, 2, 6, 14, 19, 20; 33:12-18). Cuando escuchó los reproches de los líderes, al

---

<sup>1</sup>White, *La historia de los patriarcas y profetas*, 247.

<sup>2</sup>Ibíd., 242.

<sup>3</sup>Easum, 60.

ver que los sufrimientos del pueblo habían aumentado clamó a Dios: “Señor, ¿por qué afliges a este pueblo? ¿Para qué me enviaste?, porque desde que yo fui al faraón para hablarle en tu nombre, ha afligido a este pueblo, y tú no has librado a tu pueblo”.<sup>1</sup>

9. Reconoció sus limitaciones, aceptó trabajar en equipo y recibir consejos (Éx. 4:1-16; 7:1, 2; 18:14-24; Nm. 10:29-32; 11:11-17, 24-30). Aunque en un principio concentró en el toda la dirección del pueblo, modificó su conducta siguiendo los consejos de Jetro.

10. Sus mensajes son amonestaciones a la obediencia (Dt. 6:1-9; 8:11-19; 10:12-13; 27:1 al 28:46). Motivó al pueblo a que obedeciera, “para que te vaya bien”, les dijo.

Describiendo a Moisés como líder, en diferencia de la manera de Aarón su hermano de liderar en un momento de dificultad, White escribió, para hacer frente a semejante crisis hacía falta un hombre de firmeza, decisión, y ánimo imperturbable, un líder que considerara el honor de Dios sobre el favor popular, sobre su seguridad personal y su propia vida.<sup>2</sup> De esta manera encontramos en el registro bíblico, estas diez características, entre otras, que identifican su modelo de liderazgo.

### **Características del liderazgo de Pedro**

1. Respondió con entusiasmo al llamado de Jesús (Mt. 4:18; Mc. 1:16-18; Lc. 5:10,11). Dejó lo que estaba haciendo y en el acto siguió a Jesús. Se entusiasmó al saber que se le presentaba un desafío especial, “pescar hombres”.

2. Era rápido ante los desafíos, (Mt. 15:15; 16:16, 22; 17:4, 24-27; 18:21; 19:27; 26:31-35; Jn. 13:8). Desde el momento en que fue llamado, distinguió por tener una respuesta rápida.

---

<sup>1</sup>White, *La historia de los patriarcas y profetas*, 249.

<sup>2</sup>Ibíd. 314.

3. Listo a participar siempre en cualquier discusión (Mt.17:24,25; Mr.10:28; 11:21; 14:29; Lc. 8:8; Jn. 6:68,69). Se caracteriza por la extroversión, expresividad, por hablar tal como les llegaban las palabras a la boca, sin reflexionar ni sopesar sus expresiones.<sup>1</sup>

4. Tenía facilidad para comenzar cualquier conversación (Mt. 15:15; 17:24, 25; Mr. 10:28; 11:21; 14:29; Lu. 8:8; Jn. 6:68,69; Hch. 1:15-26; 2:14-40; 3:4-7,12-26; 15:7-11). Habla más en los Evangelios que todos los demás discípulos juntos.<sup>2</sup>

5. Cuando la situación se ponía difícil, su ánimo decaía (Mt. 14:28-31; 17:4-7). Se destacaba en el grupo por ser de carácter abierto, emotivo, muy activo, con frecuencia exhibía pobre control.<sup>3</sup>

6. Cuando alguna situación parecía que amenazaba su condición, buscaba una salida conveniente (Mt. 26:58,68-75; Lc. 22:55-67, Jn. 18:15-18, 25-27).

7. Sus prejuicios le impedían actuar abiertamente.(Hch. 10:11-29; Gl. 2:11-14). Dios necesitó darle una visión especial, para que eliminara sus preconceptos y fuera donde Cornelio. No obstante, llevó testigos para protegerse.<sup>4</sup> De igual manera, Pablo lo reprendió por sus prejuicios.

8. Se sentía más valiente que los demás (Mr. 14:29-40; Jn. 21:15-22). Sus muchas habilidades, su celo y su disposición a la acción lo hacían ser un líder con iniciativa, pero con necesidad de dirección.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>Pereyra, *El poder terapéutico del perdón*, 137.

<sup>2</sup>Lahaye, 28.

<sup>3</sup>Pereyra, *Psicología de los personajes bíblicos*, 43.

<sup>4</sup>White, *La historia de la redención*, 298.

<sup>5</sup>Hymes, 300.

9. Dispuesto siempre a la ejecución del trabajo, aunque desconociera el camino a la realización (Jn. 13:36-38; 18:10,11; 21:7).

10. Sus sermones desafiaban al arrepentimiento y a la aceptación de lo que Dios manda (1 P. 1:13-16; 2:1-16; 2 P. 1:5-13). Mostró un espíritu capaz de dirigirse a la multitud y al Sanedrín mediante mensajes bien ordenados y elaborados.<sup>1</sup>

### **Características del liderazgo de Juan**

El apóstol Juan representa un modelo más de liderazgo pastoral en el Nuevo Testamento. Desarrolló una intimidad especial con Jesús, de tal manera que se le distingue, como aquel a quien Jesús amaba. Cristo los amaba a todos, pero Juan era de espíritu más receptivo. Entre las características de liderazgo del apóstol Juan, se encuentran las siguientes.

1. Respondió de inmediato al llamado. (Mt. 4:18-22; Mc. 1:16-20). Juan estaba laborando con su padre y su hermano, en la empresa de la familia, sin embargo, el texto dice que dejó todo respondiendo positivamente al llamado.

2. Era de carácter humilde, esto se reconoce en su manera de presentarse. (Jn. 13:23; 19:26, 27, 35; 21:20-25). No se identifica por nombre, se presenta con una descripción, “el discípulo al que Jesús amaba”.

3. Refleja una personalidad cariñosa en sus escritos (Jn. 13:23; 19:26; 20:2; 21:7, 20; 1 Jn. 2:1, 12; 2:1, 28; 4:1, 4, 7, 11; 2 Jn. 1; 3 Jn. 2-5, 11). En la postrimería de su vida, cuando fue inspirado a escribir, se destaca por el despliegue de dulzura, lucidez, de manifiesto amor. El verbo *agapao*, amor, aparece más veces en su evangelio y sus tres cartas, que todas las veces que lo citó Pablo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Flores, 55.

<sup>2</sup>Pereyra, *Psicología de los personajes bíblicos*, 216.

4. Podía permanecer sereno en medio de situaciones adversas (Jn. 18:15-23; 19:26, 35).

Fue el único de los discípulos que permaneció cerca de Jesús, tanto en su juicio como en su crucifixión, aunque no hay evidencias de que intentara defenderlo.

5. Mostró celos por defender el trabajo de su Maestro (Mc. 9:38; Lc. 9:49,50). A pesar de su temperamento violento y su espíritu vengativo, era sincero.<sup>1</sup>

6. Reveló ambición y deseos de poder (Mt. 20:20-28; Mr. 10:35-37). Se presentó con su hermano y su madre a solicitar un lugar prominente en el futuro reino de Cristo.

7. Era de temperamento discreto. Estaba siempre “a la sombra del hermano mayor” (Jn. 20:2-8; 21:2-3, 7; Hch. 3:1-6). Prefería seguir la iniciativa de los más hábiles. En ningún momento se ve a Juan tomar la iniciativa o adoptar una postura prominente.<sup>2</sup>

8. El enfoque de sus mensajes era el amor (1Jn. 2:1-6; 3:1-3; 5:1-5). Él vio solamente amor en Cristo, y respondió libremente a ese poder de atracción maravillosa. Juan representa a los del círculo interno del discipulado. Él fue ganado por el amor, no por el argumento.<sup>3</sup>

9. Sus mensajes enfatizan la buena convivencia entre los feligreses (1 Jn. 2:9-11; 3:11-18; 4:7-16).

10. Fue un gran animador a la vez que facilitador (Jn.18:15,16; 19:26,27; 1 Jn. 1:9; 2:1-2, 6, 12-17, 28, 29; 3:1-3; 4:7-10; 5:13-15; 2 Jn.4-6; 3Jn.1-4). Era un líder pastoral que amaba a sus miembros.

---

<sup>1</sup>White, *El deseado de todas las gentes*, 276.

<sup>2</sup>Pereyra, *Psicología de los personajes bíblicos*, 211.

<sup>3</sup>Haskell, 16.



## Características del liderazgo de Pablo

1. Respondió al llamado, listo para entrar en acción (Hch. 9:5-8, 20; 16:9, 10; 22:14, 15, 17-21; 26:14-19). Su respuesta fue inmediata: ¿Qué quieres que yo haga?, contestó.

2. Sus argumentos eran convincentes (Hch. 9:23, 24; 14:14-18; 23:1-6; 27:27-44).

Tenía facilidad para rebatir a sus oponentes, e incluso ponerlos en ridículo, le gustaba discutir.<sup>1</sup>

3. Poseía firmes creencias (Hch. 14:1-3; 9:23, 24; 19:30; 21:11, 12). Sus ideas estaban bien definidas en cuanto a Dios y al hombre. Estas creencias le daban color y autoridad a su liderazgo. Las personas siguen a un líder que sabe lo que cree.<sup>2</sup>

4. Dispuesto a enfrentar la persecución por el cumplimiento de sus deberes (Hch. 15:25, 26; 20:23-24; 21:4, 11-14).

5. Defendía sus derechos, en forma abierta, cuando alguien intentaba dañarlos (Hch. 13:51; 15:1-3; 16:37; 21:37-40; 22:25-28; 28:10-12).

6. Levantaba fondos para los pobres (Hch. 10:29, 30; 24:17). Pablo ofrece un enfoque en el Nuevo Testamento de la forma de dar, aprovechaba la oportunidad para dar a las iglesias que establecía, los principios y prácticas de dadivosidad del Nuevo Testamento.<sup>3</sup>

7. Dondequiera que podía, organizaba congregaciones (Hch. 13:4). Llegaba a las ciudades con el propósito de establecer a los creyentes en comunidades cristianas permanentes.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Pereyra, *Psicología de los personajes bíblicos*, 73.

<sup>2</sup>Sanders, 118.

<sup>3</sup>Klopp, 259.

<sup>4</sup>Greenway, 88.

8. Tenía firmeza de propósito (Hch. 20:22-24; 1 Ti. 1:3,4; Tit. 1:5). Enfrentaba a las situaciones difíciles con tacto y consideración. Lo que prueba la valentía de un líder es su capacidad para enfrentarse con situaciones desagradables, y hasta devastadoras, sin mostrar pánico.<sup>1</sup>

9. Poseía habilidad para construir equipos de trabajo (Hch.12:25; 14:23; 2 Ti. 2:2; Tit. 2:1-7). Sus epístolas a Timoteo y Tito, muestran su capacidad para hacer equipos de liderazgo.

10. Sus mensajes se caracterizaban por ser mandatos a la acción, a cumplir con la misión (1Ti. 4:11-16; 2 Ti. 1:10). Tenía un elevado concepto de la iglesia y de su estructura Su meta era que la iglesia creciera y se expandiera.<sup>2</sup>

11. Era leal a la organización. Mantenía subordinación en su liderazgo (Hch. 14:27; 15:1-4,12; 21:17-19). Se distinguió por mantener una conexión con la estructura de la iglesia, y sometía las inquietudes que surgían a los dirigentes.

Tanto Moisés, Pedro, Juan y Pablo modelaron valores y principios positivos dignos de imitar. Los líderes de principios no necesitan vigilancia, son fieles y honorables en todo momento, no mancharían su reputación por sacar provecho egoísta de su condición. No se faltan el respeto a sí mismos.<sup>3</sup>

#### Otros modelos

Antes de mencionar otros modelos de liderazgo, se aclara que el propósito de hacer una clasificación de los estilos de liderazgo, se debe a la realidad de que se considera que el estilo de liderazgo es el factor que más poderosamente afecta el proceso de trabajo grupal, el clima

---

<sup>1</sup>Sanders, 47.

<sup>2</sup>Greenway, 88.

<sup>3</sup> White, *Testimonios para la iglesia* 4<sup>o</sup> (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2007), 567.

social, la política y los resultados de cualquier organización.<sup>1</sup> Sin embargo, se entiende que los líderes utilizan más de un estilo de liderazgo, pueden adaptar su estilo a las características de sus seguidores.<sup>2</sup>

Existen varios modelos de liderazgo. Algunos son de mayor o menor complejidad, otros de carácter deductivo o inductivo. Todos ellos tratan de sistematizar el conjunto de conductas de liderazgo. Algunos de dichos modelos pretenden tener un carácter prescriptivo y situacional, mientras que otros desarrollan modelos más deterministas, que parten del supuesto que las cualidades del líder tienen un fuerte componente innato y cultural y que consecuentemente es difícil actuar con estilos que no son propios del líder.<sup>3</sup>

La idea central es que no existe un único estilo o característica de liderazgo que sea válido para cualquier circunstancia. Al líder lo hacen las situaciones, de esta manera, las formas de liderazgo deben ser congruentes con las circunstancias, es decir, cada situación particular requiere de un tipo de liderazgo para alcanzar grados óptimos de eficiencia y eficacia en la organización. Entonces, el líder conduce personas y estas son distintas entre sí, por lo cual este debe adecuarse a los requerimientos de los ambientes organizacionales. Esto implica una continua interacción entre el líder y sus seguidores, estableciéndose intercambios convenientes para todos: Líder, seguidores y organización.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Rodríguez-Ponce, 522.

<sup>2</sup>Maroto, 395.

<sup>3</sup>Payeras, 100.

<sup>4</sup>Ibáñez, 48.

De esta forma el estilo, por definición, es el modo como un líder realiza sus tareas y la manera como es aceptado por aquellos a quienes intenta dirigir.<sup>1</sup> Se ha demostrado en la actualidad que un buen líder debe hacer uso de varios estilos, dependiendo de la situación en la que se encuentre, lo que le dotará de una magnífica flexibilidad que facilitará su tarea.<sup>2</sup> Entonces, el mejor estilo de liderazgo es el que adapta los diferentes estilos al contexto y las características de los colaboradores.<sup>3</sup>

Es decir, el concepto claro de un comportamiento de liderazgo cuestiona la idea de la existencia de un estilo mejor de liderazgo. No es asunto de un mejor estilo, sino de un estilo más eficaz para determinada situación. Hay algunas formas de la conducta del líder que pueden ser eficaces o ineficaces. Además, en el estilo de liderazgo intervienen varios factores como la personalidad, el carácter o las necesidades del grupo que debe liderar y la situación del momento. Así que la situación no solo tiene que determinar el mejor estilo, sino también el desafío de la tarea. Esto significa que el líder tiene que estar a tono consigo mismo, con la estructura de su carácter y su personalidad y con su nivel de motivación. Tiene que saber cuál es el estilo más cómodo para él mismo y para el desarrollo del trabajo y del grupo al cual dirige.<sup>4</sup>

Ahora bien, en función de los diferentes componentes que estructuran a la persona, hay multitud de clasificaciones sobre los estilos de liderazgo. La mayoría de ellas tienen entre tres a seis modelos, que admiten diferentes nombres pero que suelen tener el mismo contenido

---

<sup>1</sup>Engstrom, 82.

<sup>2</sup>Vázquez, 128.

<sup>3</sup>Maroto, 398.

<sup>4</sup>Engstrom, 83,85.

cuando se trata de definirlos<sup>1</sup> y aunque son diferentes es difícil establecer la supremacía conceptual de uno sobre otros.

En el marco filosófico, para el liderazgo pastoral las propuestas de estilos es amplia. Sin embargo cualquiera que sea el modelo, debe tomar en cuenta que al trabajar para una congregación existen dos directrices a seguir que son: (a) cumplir la misión y (b) levantar el ánimo moral de los miembros. Entre los varios modelos para el liderazgo pastoral están los siguientes: El catalizador. Se caracteriza por crear una reacción acelerante tanto en los objetivos de la iglesia como en los miembros. El comandante se distingue por dar órdenes claras y esperar respuestas inmediatas. El animador se reconoce por enfatizar las relaciones personales por encima de los objetivos. El asceta se distingue por no incidir en ninguna de los dos enfoques básicos de las congregaciones.<sup>2</sup>

Por otro lado, el liderazgo visionario es mejor visto como entrenador, porque se ocupa de entrenar a los miembros para el cumplimiento de la misión. Fija metas para la congregación de acuerdo con la voluntad de Dios y trata de que cada miembro este motivado y equipado para hacer su parte en el alcance de las mismas.<sup>3</sup>

Las teorías sociales son las que plantean más estilos. Aunque estos son trabajados para el aspecto empresarial y social, no eclesial. Por ejemplo, la teoría de Bass define tres estilos: El transformacional, el transaccional y el *laissez faire*.<sup>4</sup>

Por su parte, el modelo propuesto por Goleman es básicamente conductista, pero considera que los estilos de liderazgo varían en función del contexto, por lo que se pueden

---

<sup>1</sup>Vázquez, 128.

<sup>2</sup>Dale, 45.

<sup>3</sup>Wagner, *Guiando a su iglesia al crecimiento*, 85.

<sup>4</sup>Rodríguez-Ponce, 523.

considerar un modelo mixto. Entonces identifica seis estilos en función de diferentes conductas observables, que son: Orientativo, capacitador, participativo, afiliativo, imitativo y coercitivo. Sin embargo, de acuerdo con nuevas investigaciones, los ejecutivos más eficaces usan un conjunto de estilos de liderazgo diferentes; cada uno en la medida justa, en el momento preciso. Esa flexibilidad es difícil de poner en acción, pero rinde frutos en el desempeño. Y lo mejor de todo es que puede aprender.<sup>1</sup>

Por otro lado, también está el liderazgo carismático. Se identifica, porque se centra en la conducta simbólica del líder, en sus mensajes visionarios e inspiradores, en la comunicación no verbal, en el recurso de valores ideológicos, en el estímulo intelectual de los seguidores por parte del líder, en la demostración de confianza en sí mismo y en sus seguidores, y en las expectativas que tiene el líder del autosacrificio del seguidor, y de su rendimiento más allá de su obligación.<sup>2</sup>

### **Conclusiones**

Se concluye que hay varios modelos de liderazgo pastoral bien definidos en la Biblia y que son patrones positivos, que pueden ser imitados y reproducidos por los pastores que les toca hoy liderar congregaciones e impulsarlas al crecimiento. Los modelos descubiertos en la revisión bibliográfica comparten algunas características destacadas. Moisés, Pedro, Juan y Pablo fueron llamados y encargados de manera especial por Dios, a sus liderazgos pastorales. Todos se destacan por haber dejado un legado literario, aparte que son referidos como líderes por otros escritores del canon bíblico.

---

<sup>1</sup>Goleman, 23.

<sup>2</sup>Maroto, 398.

Por otro lado, de los cuatro hay registros bíblicos que nos ayudan a identificar sus características de liderazgo. También reflejan características positivas de los estilos definidos por muchas de las teorías modernas de liderazgo. De la misma forma, de los cuatro hay registro de la manera que enfrentaron los retos del cumplimiento de la tarea de liderazgo y como pastores también dejaron registro de mensajes específicos para las comunidades que lideraban.

Por otra parte, esta investigación trató el aspecto del crecimiento de la iglesia. Jesús, cuando llamó a hombres para que fueran sus discípulos y por lo tanto líderes pastorales, les dijo claramente: “Venid en pos de mí, y os haré pescadores de hombres” (Mt. 4:19). Estas fueron sus palabras de llamado e introducción al ministerio para sus discípulos. Esa labor pescar hombres, tiene un claro significado en el contexto evangelístico. Implica aumentar los que han de ser salvos. Más adelante, a su partida, el mandato que Jesús dio a sus líderes pastores, se convirtió en lo que hoy conocemos como La Gran Comisión, que ordena:

Por tanto, id y haced discípulos en todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo, y enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado. Y yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo. (Mt. 28:19, 20)

Así que fueron llamados, capacitados y encomendados a ser líderes pastores, para motorizar el crecimiento de la iglesia. Quizás por eso, Lucas al redactar el libro de los Hechos, declara que se añadían a la iglesia, por medio del bautismo, los que habían de ser salvos (Hch. 2:41, 47). Aquellos rudimentarios hombres, llamados de diferentes contextos sociales, se convirtieron en la bujía que catalizó la expansión del evangelio a todo el mundo.

De la misma manera, el registro muestra el desempeño de Pedro, el énfasis de sus mensajes para que sus oyentes creyeran y aceptaran a Jesús como su salvador y pasaran a formar parte de la iglesia. Por su parte Pablo, al momento de su llamado, su pregunta fue

“¿Qué quieres que haga?”, listo para entrar en acción, y su accionar pastoral se extendió hasta el día de su martirio. Así mismo, a Juan se le encuentra acompañando a Pedro, al principio del libro de Hechos, y al final, liderando por su cuenta. Él escribe tres epístolas cargadas de cariño, amor y amonestaciones a vivir una mejor vida cristiana.

Por otro lado, se demuestra que la iglesia crece cuando, como la iglesia primitiva, añade miembros por medio del bautismo. Asimismo, para la expansión del mensaje de salvación se necesitan recursos, y es parte del crecimiento que así como aumentan los miembros, también aumenten los diezmos y las ofrendas y se establezcan nuevas congregaciones. De esta manera se afirma que hay una estrecha relación entre el desempeño de un liderazgo pastoral consecuente con los principios y modelos bíblicos y el crecimiento de la iglesia.

Por otra parte, aunque hoy se idolatra el talento que tienen algunas personas y se codician excesivamente las posiciones de liderazgo, a su vez muchos no quieren hacer nada a menos que se los considere jefes. Sin embargo la mayor necesidad del mundo hoy es la de líderes que no se vendan ni se compren; líderes que sean sinceros y honrados en lo más profundo de sus vidas; líderes que no teman dar a las cosas mal hechas el nombre que le corresponde; líderes cuya conciencia sea tan leal a sus obligaciones como lo es la brújula al polo; líderes que sean justos consigo mismos y con los demás sin importar las consecuencias.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>White, *La educación* (Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2009), 115, 54.



## Resumen metodológico

En este estudio cuantitativo, exploratorio, correlacional y transversal, se construyó una encuesta para la recolección de los datos. El cuestionario se dividió en tres secciones, para recoger en la sección I los datos demográficos con siete ítems, en la sección II identificación de estilos de liderazgo pastoral acorde con un modelo bíblico, usando un bloque para cada modelo con 20 ítems y en la sección III, identificación de estilos de liderazgo con características mezcladas, con 28 ítems.

La población del estudio se compuso de pastores de distrito de la ACD y de la MDS, en la República Dominicana que estuvieron laborando en distritos, entre el año 2006 a 2010. La muestra se compuso de 23 pastores, 16 de la ACD y 7 de la MDS. Los datos fueron procesados por el paquete estadístico SPSS versión 15, para obtener los resultados.

### **Conclusiones sobre la pregunta de investigación**

La pregunta de investigación de este estudio intentaba descubrir si había relación entre el liderazgo pastoral acorde con un modelo bíblico y el crecimiento de la iglesia en cuatro aspectos: El aumento de diezmos, el aumento de ofrendas, alcance de blanco de bautismo y el establecimiento de nuevas congregaciones, en la ACD y la MDS en la República Dominicana.

Los resultados del estudio mostraron lo siguiente:

El liderazgo pastoral semejante al modelo Pedro, se relaciona con el aspecto de crecimiento de iglesia aumento en diezmos, y se expresa de la forma siguiente: ( $F(1,20) = 6.828, p = .017, R^2 = .217$ ). También se relaciona con el aspecto de crecimiento de iglesia aumento en ofrendas, y se expresa de la forma siguiente: ( $F(1,20) = 4.738, p = .042, R^2 = .151$ ).

Como el nivel de significancia tiene que ser menor de .05 y el resultado fue .017 para el aspecto diezmos, y 0.42 para el aspecto ofrendas, los resultados del análisis ANOVA, permiten aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Por lo que se concluye expresando que el liderazgo pastoral acorde con un modelo bíblico de liderazgo, se relaciona significativamente con el crecimiento de la iglesia en sus aspectos de aumento de diezmos y aumento de ofrendas.

1. Existe relación significativa entre el liderazgo pastoral semejante a un modelo bíblico y el crecimiento de la iglesia. En esta parte, el patrón que demostró significativa relación, fue el modelo de liderazgo pastoral estilo Pedro, específicamente relacionado con el aumento de los diezmos y las ofrendas.

2. El resultado arrojado por esta investigación revela que en los otros tres modelos, Moisés, Juan y Pablo, la relación no fue significativa.

### **Conclusiones sobre otros resultados**

Los pastores que llenaron la encuesta, no se identificaron con un solo estilo de liderazgo, basado en los modelos bíblicos. Todos se definieron con más de uno en la siguiente proporción: Identificados con el modelo de Moisés y con el de Pedro, como primero en su autoidentificación 4, lo que representa un 15 por ciento del grupo por cada modelo. Con el modelo Juan, ninguno se identificó en primer lugar. 16 se autoidentificaron con el modelo Pablo, para un 70 por ciento del total. Para su segundo estilo, 7 se identificaron con Moisés, 10 con Pedro, 5 con Juan y 4 con Pablo. Identificando su tercer estilo, 8 se definieron con el modelo de Moisés y Pedro, 7 con Juan y 2 con Pablo. En el cuarto lugar, 4 se identificaron con Moisés, 1 con Pedro al igual que con Pablo y 11 con Juan. Ver gráfico en el apéndice B.

Como ninguno de los pastores se autoidentificó con un solo modelo, los resultados ya mencionados del modelo Pedro fueron los encontrados por el paquete estadístico. Sin embargo los pastores que se autoidentificaron con cada modelo en primer lugar, arrojaron los siguientes alcances agrupados por modelos en el orden siguiente:

Modelo Moisés en alcance en diezmos 1.17 por ciento en el período, alcance en ofrendas 1.25 por ciento, alcance en blanco de bautismo 1.06 por ciento y establecimiento de nuevas congregaciones 0.33 por ciento. Los que se autoidentificaron con el modelo Pedro mostraron crecimiento de 1.14 por ciento en el alcance en diezmos, para el renglón de las ofrendas 1.32 por ciento, en alcance de blancos de bautismos 0.95 por ciento y para el establecimiento de nuevas congregaciones el alcance se mostró con un porcentaje negativo de 0.67.

Ninguno de los participantes en el estudio se autoidentificó con el modelo Juan en primer lugar, por lo que este modelo no arrojó resultados apreciables. Los que se autoidentificaron con el modelo Pablo en primer lugar, tuvieron un alcance en diezmos de 1.01 por ciento, alcance en ofrendas 1.03, alcance en blancos de bautismos 0.72 por ciento y establecimiento de nuevas congregaciones 0.06 por ciento.

### **Recomendaciones**

Al analizar y observar los resultados de esta investigación, los cuales muestran que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo pastoral siguiendo un modelo bíblico y el crecimiento de la iglesia, se hacen las siguientes recomendaciones:

A los administradores de la ACD y de la MDS en la República Dominicana:

1. Como el cargo de pastor coloca a la persona en una función de liderazgo pero no lo convierte automáticamente en líder, que se programen reuniones periódicas de capacitación

para los pastores, a fin de instruirlos en el conocimiento y ejercicio del liderazgo pastoral conforme a los modelos bíblicos.

2. Que se tomen en cuenta las habilitaciones de liderazgo a la hora de trasladar a los pastores, para que su movimiento propicie resultados positivos a los lugares donde lleguen.

A los pastores de la ACD y de la MDS en la República Dominicana:

1. Que se motiven a buscar una identificación con un modelo de liderazgo bíblico, que vaya en consonancia con su persona y se le desafíe a expandir sus conocimientos y el ejercicio de su flexibilidad en relación con otros modelos, para que adapten su liderazgo al entorno de sus iglesias y lideren impulsando la iglesia al crecimiento.

A la Universidad Adventista Dominicana:

1. Que desarrolle cursos, seminarios y materias que instruyan en el liderazgo pastoral basados en modelos bíblicos de liderazgo pastoral, para que los estudiantes de teología se capaciten con tiempo y al llegar al campo puedan ejercer un liderazgo pastoral que catalice el crecimiento de la iglesia.

A futuros investigadores:

1. Que profundicen la identificación de características de liderazgo pastoral bíblico, para ampliar la información en beneficio de las generaciones futuras de pastores.

2. Que se construyan instrumentos para medir los estilos de liderazgo pastoral bíblico, para que los pastores puedan autoevaluarse y conocer sus prácticas.

3. Que se estudien otras áreas distintas del crecimiento de la iglesia, diferentes a las tratadas en este trabajo.

4. Que se replique este estudio en otros campos de la Unión Dominicana y en otros lugares, para conocer el alcance de la relación entre liderazgo pastoral bíblico y crecimiento de iglesia.

APÉNDICE A  
INSTRUMENTOS

## Encuesta

INSTRUCCIONES: Esta encuesta se hace en cumplimiento de los requisitos de un programa de investigación. Sus respuestas nunca serán mostradas a ninguna persona ni en privado ni en público, cada encuesta será tratada con un número y con el más alto nivel de ética profesional para estos fines. Agradecemos su participación y colaboración en este estudio.

### Sección I – Datos demográficos

Por favor complete los datos requeridos

1. Su edad está entre:
  - 1 (20-29) \_\_\_\_\_
  - 2 (30-39) \_\_\_\_\_
  - 3 (40-49) \_\_\_\_\_
  - 4 (50-59) \_\_\_\_\_
  - 5 (sobre 60) \_\_\_\_\_
2. Estado civil:
  1. Soltero \_\_\_\_\_
  2. Casado \_\_\_\_\_
  3. Viudo \_\_\_\_\_
3. Ha servido como pastor distrital (en años):
  - 1 (0 - 5) \_\_\_\_\_
  - 2 (6 - 10) \_\_\_\_\_
  - 3 (11-15) \_\_\_\_\_
  - 4 (16 - 20) \_\_\_\_\_
  - 5 (21-25) \_\_\_\_\_
4. Número de distritos en los que ha trabajado: \_\_\_\_\_
5. Es usted:
  - 1 aspirante \_\_\_\_\_
  - 2 ordenado \_\_\_\_\_
6. Campo en el que trabaja:
  1. ACD \_\_\_\_\_
  2. MDS \_\_\_\_\_
7. Nivel de escolaridad:
  1. Título de Bachillerato: \_\_\_\_\_
  2. Título de Licenciatura: \_\_\_\_\_
  3. Título de Maestría: \_\_\_\_\_
  4. Título de Doctorado: \_\_\_\_\_

### Sección II

A continuación encontrará 20 situaciones autodescriptivas enmarcadas en 4 estilos distintos, no existen correctas o incorrectas, solamente diferentes. Lea con cuidado cada una de las 20 situaciones que aparecen a continuación y coloque un número en la columna de la derecha de cada situación, de acuerdo con la semejanza que encuentre con su forma de pensar o de actuar cuando vive situaciones como las descritas, responda las preguntas usando la siguiente escala: "1" Muy en desacuerdo; 2, En desacuerdo; 3, Indeciso; 4, De acuerdo; 5, Muy de acuerdo.

#	Estilo A	Estilo B	Estilo C	Estilo D
1	Ante el llamado de Dios a la tarea pastoral, estoy dispuesto a entrar en acción inmediatamente	Cuando se presenta un llamado a una tarea desconocida, espero que los más hábiles vayan delante	Cuando Dios me llama a una responsabilidad respondo con entusiasmo	Ante el llamado de Dios a una tarea importante, tiendo a subestimar mis capacidades
2	Cuando se presenta una discusión tiendo a ser dominante al demostrar mi posición con argumentos convincentes	Al hablar de mí mismo con frecuencia me presento en tercera persona	Cuando la situación es presionante mi ánimo cambia	Uno de mis temores es equivocarme en el ejercicio de mi liderazgo
3	Uno de mis puntos fuertes es el establecimiento de nuevas congregaciones	Me inquieta que otros pretendan hacer el trabajo que me ha sido asignado	Ante situaciones de riesgo me siento más resuelto y valiente que otros	Cuando otros me ofenden en lugar de vengarme intercedo ante Dios por ellos

4	Si mis convicciones pusieran en riesgo mi vida, estaría dispuesto a cambiarlas	Se me hace difícil facilitar a los demás hacer la tarea	Prefiero que otro comience el dialogo cuando hay una reunión	Cuando alguien sufre abuso frente a mí, no me involucro en defenderlo
5	Cuando se intenta estropear mis derechos, me defiendo abiertamente	Deseo una de las mejores posiciones en el equipo	Cuando se presenta una situación que amenaza mi estatus, busco una salida conveniente	A veces me incomodo dando lugar a la ira

### Sección III

A continuación encontrará 28 situaciones autodescriptivas, no existen correctas o incorrectas. Lea con cuidado cada una de las situaciones que aparecen y responda las oraciones de acuerdo con la semejanza que encuentre con su forma de pensar o de actuar cuando vive situaciones como las descritas. Marque con una x en la columna a la derecha de cada oración, bajo la siguiente escala: “1” Muy en desacuerdo; 2, En desacuerdo; 3, Indeciso; 4, De acuerdo; 5, Muy de acuerdo.

#		1	2	3	4	5
1	Cuando tengo limitaciones tiendo a rechazar la ayuda de otros en mi liderazgo					
2	Se me reconoce por interesarme en solicitar fondos para los necesitados					
3	Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con Moisés					
4	Respondo con rapidez cuando se presentan desafíos a la acción					
5	Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Pablo					
6	Se me hace difícil participar en la discusión de cualquier tema					
7	Cuando la situación se torna difícil en mi contra, clamo a Dios para conocer su voluntad sobre el caso, en lugar de tomar mi propia salida					
8	Prefiero trabajar solo, antes que hacer un equipo para realizar el trabajo					
9	Estoy dispuesto a enfrentar la persecución por cumplir mis deberes					
10	Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del capitán del equipo dirigiendo el equipo en el terreno					
11	Mis sermones se destacan por enfatizar la buena convivencia entre los hermanos					
12	Mis sermones se destacan por ser mandatos a la acción, a cumplir la misión					
13	Prefiero ver que se esté realizando la tarea y luego analizamos la ruta					
14	Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Pedro					
15	Mis sermones motivan a practicar el amor a Dios como lo más importante					
16	Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel de la mascota inspirando al público para animar al equipo					
17	Mis sermones mayormente son amonestaciones a obedecer los preceptos de Dios para que nos vaya bien					
18	Una de mis características es mantenerme al día dando los informes del trabajo que realizo					
19	A veces siento que le quito el ánimo a los que quieren avanzar en la vida cristiana					
20	Cuando predico, mis sermones enfatizan lo que debemos hacer para Dios					
21	Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del entrenador reclutando y desarrollando a los jugadores					
22	Estoy dispuesto a obedecer el plan de Dios aun cuando tenga cierto miedo a que funcione					
23	Me caracterizo por permanecer tranquilo en medio de situaciones adversas					
24	Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Juan					
25	Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del dueño tomando las decisiones sobre las operaciones del equipo					
26	Soy muy cariñoso con las personas que dirijo					
27	Mis convicciones influyen la manera como hago mis deberes					
28	Estaría dispuesto a postergar el cumplimiento de alguna orden de Dios por presiones familiares					

Muchas gracias por su participación



## Datos Asociación Central Dominicana

Pastor					Distrito							
Año	Blanco Diezmos	Alcanzado	%	Blanco Ofrendas	Alcanzado	%	Blanco Bautismo	Alcanzado	%	Congregaciones al inicio del período	Congregaciones al final del período	%
2006												
2007												
2008												
2009												
2010												
T Período												

## Datos Misión Dominicana del Sur

Pastor					Distrito							
Año	Blanco Diezmos	Alcanzado	%	Blanco Ofrendas	Alcanzado	%	Blanco Bautismo	Alcanzado	%	Congregaciones al inicio del período	Congregaciones al final del período	%
2006												
2007												
2008												
2009												
2010												
T Período												

Certificaciones del panel de expertos

Santo Domingo, Rep. Dom.

31 de julio de 2011

Yo, Ignacio Nova Rivera, pastor de la iglesia Adventista del Séptimo día, cédula de identidad y electoral 001-0619114-1, certifico haber colaborado como experto en el proceso de validación del instrumento de investigación de la tesis del candidato a doctor, pastor Saulo Vizcaino, titulada: Liderazgo Pastoral y Crecimiento de la Iglesia Adventista en la Asociación Central y la Misión del Sur en la República Dominicana.

Establezco que mi participación fue en mi calidad de Investigador agredado de la Maestría de Metodología de Investigación Científica y Epistemología, de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, cursando el doctorado en Globalización: Procesos Sociales y Políticas Económicas de la Universidad del País Vasco, y las Maestrías en Administración de Empresas de la Universidad de Montemorelos y Sociología de la Universidad del País Vasco.

La evaluación se realizó tomando en cuenta la validez y confiabilidad del instrumento. La validez se determinó por los tipos de evidencia: 1) evidencia relacionada con el contenido, 2) evidencia relacionada con el criterio y 3) evidencia relacionada con el constructo. El estudio se proponía descubrir los estilos de liderazgo que ejercen los pastores en el país, para luego compararlos con el crecimiento de la iglesia por los distritos que han pasado en los últimos 5 años. Al analizar el instrumento se llegó a la conclusión de que cumplía con los requisitos de confiabilidad y validez.

Cordialmente,



Pr. Ignacio Nova



IGLESIA  
ADVENTISTA  
DEL SEPTIMO DIA

**Asociación Central  
Dominicana**

Juan Sánchez Ramírez No. 40,  
Gazcue, Distrito Nacional  
Apartado Postal 1500  
Tels.: 809-689-2101, 809-689-2102  
Fax.: 809-687-4201  
Santo Domingo,  
República Dominicana

31 de julio de 2011

#### A QUIEN PUEDA INTERESAR

Quien suscribe, **Manuel Antonio Rosario Sánchez**, ministro ordenado de la iglesia Adventista del Séptimo día, cédula de identidad y electoral 027 - 0002459-5, certifico haber participado como experto en el proceso de validación de la tesis del candidato a doctor, **pastor Saulo Vizcaino**, titulada: **Liderazgo Pastoral y Crecimiento de la Iglesia Adventista en la Asociación Central y la Misión del Sur en la República Dominicana**.

Establezco que mi participación fue en mi calidad de Investigador y Profesor de Posgrado de Métodos de Investigación, doctorado en Estudio de Percepción Científica por la Universidad del País Vasco, con Maestrías en Filosofía y en Métodos de Investigación, por las Universidades del País Vasco y Autónoma de Santo Domingo, respectivamente.

La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante dos procedimientos complementarios: una evaluación cualitativa, y la determinación de la consistencia interna. También hice aportes de fondo, avalados en mi experiencia pastoral de unos 14 años y en mi calidad de director de Mayordomía de la Asociación Central Dominicana. El proceso de validación se extendió desde mediados de abril hasta mediados de mayo del año en curso, y doy fe que el doctorando realizó todas las correcciones que nos parecieron pertinentes.

Cordialmente,

  
Manuel Rosario, Ph.  




IGLESIA  
ADVENTISTA  
DEL SEPTIMO DIA

Unión Dominicana

Prologación Frente Palco # 1-A,  
Crucecho Puerto,  
Apartado Postal 4600  
Tel. (809) 277-1000  
Fax (809) 277-1000  
[uniondominicana@adventistadominicana.org](mailto:uniondominicana@adventistadominicana.org)  
[www.adventistadominicana.org](http://www.adventistadominicana.org)  
Santo Domingo, D.R.  
República Dominicana

27 de julio de 2012

Conste por la presente que yo, **Dr. Franz Ríos**, Secretario Ministerial Unión Dominicana y Decano de la Facultad de Teología, doy fe de haber trabajado, supervisado, evaluado y validado el instrumento de investigación de la tesis del candidato doctoral, **Mag. Saul Vizcaino**, titulada: *Liderazgo Pastoral y Crecimiento de la Iglesia Adventista en la Asociación Central y la Misión del Sur en la República Dominicana*.

Establezco que mi participación fue en mi calidad de consultor por la experiencia desarrollada en la enseñanza de Diseño de Investigación, Metodología de Investigación y Asesoría de Tesis.

La asesoría se realizó tomando en cuenta la validez y confiabilidad del instrumento. La validez se determinó por los tipos de evidencia: 1) evidencia relacionada con el contenido, 2) evidencia relacionada con el criterio y 3) evidencia relacionada con el constructo.

La investigación se propone descubrir los estilos de liderazgo que ejercen los pastores en la Zona No.1 de la Unión Dominicana de República Dominicana, para luego compararlos con el crecimiento de la iglesia por los distritos que han pasado en los últimos 5 años.

Certifico que el instrumento ha sido validado y es confiable su validez.

Sin otro particular por el momento,

Atentamente,

Dr. Franz Ríos  
Secretario Ministerial



wt

## APÉNDICE B

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 5 Variable demográfica

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Edad	Marco de tiempo que ha vivido desde su nacimiento, hasta el momento de llenar la encuesta.	Edad del participante dentro del rango escogido	El rango que el participante marque, escala estratificada 1 (20-29) ____ 2 (30-39) ____ 3 (40-49) ____ 4 (50-59) ____ 5 (sobre 60) ____
Estado civil	Condición de la persona enmarcada en sus relaciones de familia.	Estado civil dentro del rango escogido	El número que el participante marque según su estado. Escala nominal 1. Soltero ____ 2. Casado ____ 3. Viudo ____
Ha servido como pastor distrital	Marco de tiempo que ha laborado como pastor de distrito.	Tiempo de labor dentro del rango escogido	El rango que el participante marque, escala estratificada 1 (0 - 5) ____ 2 (6 - 10) ____ 3 (11-15) ____ 4 (16 - 20) ____ 5 (21-25) ____ 6 (26-30) ____ 7 (sobre 31) ____
Número de distritos en los que ha trabajado	Cantidad de distritos donde ha desempeñado labor pastoral	¿En cuántos distritos has servido como pastor?	El número de distritos en que el pastor ha trabajado, escala métrica
Clasificación en el pastorado	Condición de clase en el pastorado	Diferencia en clase por servicios que puede realizar	El número que el participante marque según su categoría. Escala ordinal 1 aspirante ____ 2 ordenado ____
Campo en el que trabaja	Ubicación de la región donde labora	Especifica el campo de trabajo	El número que el participante marque conforme al campo donde labora. Escala ordinal 1 ACD ____ 2 MDS ____
Nivel de escolaridad	Ubicación del nivel de estudios	Especifica el nivel de estudios	El número que el participante marque, escala ordinal 1. Título de Bachillerato: ____ 2. Título de Licenciatura: ____ 3. Título de Maestría: ____ 4. Título de Doctorado: ____

Tabla 6, Variable independiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Modelo A	Características de estilo de liderazgo que desarrolló el apóstol Pablo, fundamentadas en la Biblia y que lo distinguen de otros estilos	<p>Medida por la escogencia según la siguientes categorías: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indeciso, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo.</p> <p><b>Modelo Pablo</b></p> <p>1A. Ante el llamado de Dios a la tarea pastoral, estoy dispuesto a entrar en acción inmediatamente</p> <p>2A. Cuando se presenta una discusión tiendo a ser dominante al demostrar mi posición con argumentos convincentes</p> <p>3A. Uno de mis puntos fuertes es el establecimiento de nuevas congregaciones</p> <p>4A. Si mis convicciones pusieran en riesgo mi vida, estaría dispuesto a cambiarlas</p> <p>5A. Cuando se intenta estropear mis derechos, me defiendo abiertamente.</p> <p>2. Se me reconoce por interesarme en solicitar fondos para los necesitados.</p> <p>5. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Pablo.</p> <p>8. Prefiero trabajar solo, antes que hacer un equipo para realizar el trabajo.</p> <p>9. Estoy dispuesto a enfrentar la persecución por cumplir mis deberes.</p> <p>12. Mis sermones se destacan por ser mandatos a la acción, a cumplir la misión.</p> <p>18. Una de mis características es mantenerme al día dando los informes del trabajo que realizo.</p> <p>21. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del entrenador reclutando y desarrollando a los jugadores.</p>	Recodificar las 4A y 8, luego sumar para obtener un valor entre 12 y 60. A mayor valor, mayor afirmación de las características del estilo Pablo. Escala métrica.

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Modelo B	Características de estilo de liderazgo que desarrolló el apóstol Juan, fundamentadas en la Biblia y que lo distinguen de otros estilos.	<p>Medida por la escogencia según la siguientes categorías: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indeciso, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo.</p> <p><b>Modelo Juan</b></p> <p>1B. Cuando se presenta un llamado a una tarea desconocida, espero que los más hábiles vayan delante.</p> <p>2B. Al hablar de mí mismo, con frecuencia me presento en tercera persona.</p> <p>3B. Me inquieta que otros pretendan hacer el trabajo que me ha sido asignado.</p> <p>4B. Se me hace difícil facilitar a los demás hacer la tarea.</p> <p>5B. Deseo una de las mejores posiciones en el equipo.</p> <p>11. Mis sermones se destacan por enfatizar la buena convivencia entre los hermanos.</p> <p>15. Mis sermones motivan a practicar el amor a Dios como lo más importante.</p> <p>16. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel de la mascota inspirando al público para animar al equipo.</p> <p>19. A veces siento que le quito el ánimo a los que quieren avanzar en la vida Cristiana.</p> <p>23. Me caracterizo por permanecer tranquilo en medio de situaciones adversas.</p> <p>24. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Juan</p> <p>26. Soy muy cariñoso con las personas que dirijo.</p>	Recodificar las 4B y 19, luego sumar para obtener un valor entre 12 y 60. A mayor valor, mayor afirmación de las características del estilo Juan. Escala métrica.



Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Modelo C	Características de estilo de liderazgo que desarrolló el apóstol Pedro, fundamentadas en la Biblia y que lo distinguen de otros estilos	<p>Medida por la escogencia según la siguientes categorías: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indeciso, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo.</p> <p><b>Modelo Pedro</b></p> <p>1C. Cuando Dios me llama a una responsabilidad, respondo con entusiasmo.</p> <p>2C. Cuando la situación es presionante mi ánimo cambia.</p> <p>3C. Ante situaciones de riesgo me siento más valiente que los otros.</p> <p>4C. Prefiero que otro comience el diálogo cuando hay una reunión.</p> <p>5C. Cuando se presenta una situación que amenaza mi estatus, busco una salida conveniente.</p> <p>4. Respondo con rapidez cuando se presentan desafíos a la acción.</p> <p>6. Se me hace difícil participar en la discusión de cualquier tema.</p> <p>10. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del capitán del equipo dirigiendo el equipo en el terreno de juego.</p> <p>13. Prefiero ver que se esté realizando la tarea y luego analizamos la ruta.</p> <p>14. Si fuera un líder de los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Pedro.</p> <p>20. Cuando predico, mis sermones enfatizan lo que debemos hacer para Dios.</p> <p>27. Mis convicciones influyen la manera como hago mis deberes.</p>	Recodificar las 4C y 6, luego sumar para obtener un valor entre 12 y 60. A mayor valor, mayor afirmación de las características del estilo Pedro. Escala métrica.

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Modelo D	Características de estilo de liderazgo que desarrolló Moisés, fundamentadas en la Biblia y que lo distinguen de otros estilos	<p>Medida por la escogencia según la siguientes categorías: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indeciso, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo.</p> <p><b>Modelo Moisés</b>  1D. Ante el llamado de Dios a una tarea importante, tiendo a subestimar mis capacidades.  2D. uno de mis temores es equivocarme en el ejercicio de mi liderazgo.  3D. Cuando otros me ofenden, en lugar de vengarme intercedo ante Dios por ellos.  4D. Cuando alguien sufre abuso frente a mí, no me involucro en defenderlo.  5D. A veces me incomodo dando lugar a la ira.  1. Cuando tengo limitaciones tiendo a rechazar la ayuda de otros en mi liderazgo.  3. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con Moisés.  7. Cuando la situación se torna difícil en mi contra, clamo a Dios para conocer su voluntad sobre el caso, en lugar de tomar mi propia salida.  17. Mis sermones mayormente son amonestaciones a obedecer los preceptos de Dios para que nos vaya bien.  22. Estoy dispuesto a obedecer el plan de Dios aun cuando tenga cierto miedo a que funcione.  25. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del dueño tomando las decisiones sobre las operaciones del equipo.  28. Estaría dispuesto a postergar el cumplimiento de alguna orden de Dios por presiones familiares.</p>	Recodificar las 4D y 1, luego sumar para obtener un valor entre 12 y 60. A mayor valor, mayor afirmación de las características del estilo Moisés. Escala métrica.

Tabla 7, Variable Dependiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Crecimiento de la iglesia	Es el aumento en Diezmos, Ofrendas, alcances de blancos de bautismos y el establecimiento de nuevas congregaciones	Es medida por los datos registrados en las oficinas administrativas de la Asociación Central y la Misión del Sur, de la República Dominicana. Blanco de Diezmos y alcance Blanco de Ofrendas y alcance Blanco de Bautismos y alcance Establecimiento o pérdida de congregaciones	En los informes aportados por los campos, se obtuvo el porcentaje relativo a cada ítems por cada distrito: AD, alcance en diezmos. AO, alcance en ofrendas. AB, alcance de blancos de bautismos. NC, nuevas congregaciones establecidas en el período.

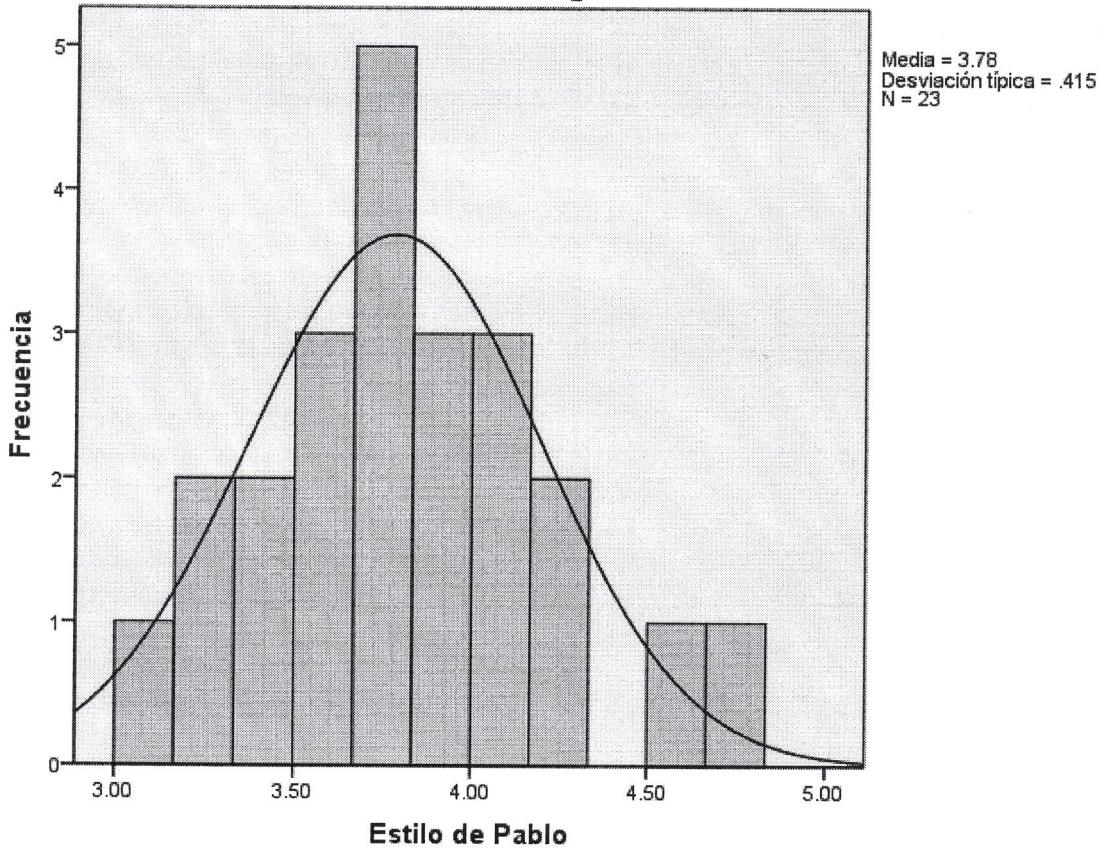
Estadísticos

**Estadísticos**

Saulo Estilo de Pablo

N	Válidos	23
	Perdidos	0

**Histograma**



### Estadísticos descriptivos

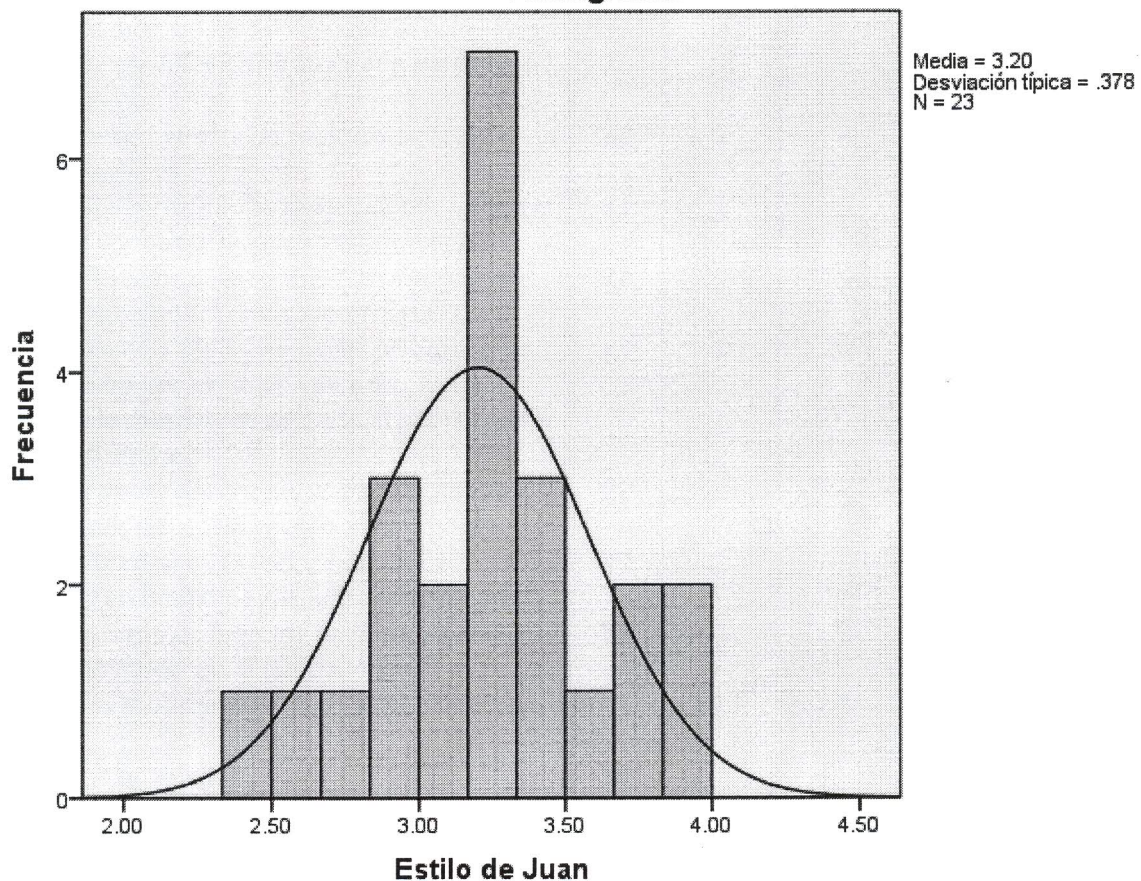
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
s1A 1A. Ante el llamado de Dios a la tarea pastoral, estoy dispuesto a entrar en acción inmediatamente	22	3	5	4.73	.550
s2A 2A. Cuando se presenta una discusión tiendo a ser dominante al demostrar mi posición con argumentos convincentes	22	1	5	2.77	1.378
sA 3A. Uno de mis puntos fuertes es el establecimiento de nuevas congregaciones	22	1	5	3.18	1.259
s4A 4A. Si mis convicciones pusieran en riesgo mi vida, estaría dispuesto a cambiarlas	22	1	5	2.41	1.469
s5A 5A. Cuando se intenta estropear mis derechos, me defiendo abiertamente.	21	2	5	3.10	1.179
s2 2. Se me reconoce por interesarme en solicitar fondos para los necesitados.	23	1	5	2.91	1.083
s5 5. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Pablo.	23	2	5	4.09	.949
s8 8. Prefiero trabajar solo, antes que hacer un equipo para realizar el trabajo.	23	1	4	1.52	.730
s9 9. Estoy dispuesto a enfrentar la persecución por cumplir mis deberes.	23	1	5	4.35	1.071
s12 12. Mis sermones se destacan por ser mandatos a la acción, a cumplir la misión.	23	3	5	4.30	.635
s18 18. Una de mis características es mantenerme al día dando los informes del trabajo que realizo.	23	1	5	3.52	1.123
s21 21. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del entrenador reclutando y desarrollando a los jugadores.	23	2	5	4.17	.834
N válido (según lista)	21				

### Estadísticos

Juan Estilo de Juan

N	Válidos	23
	Perdidos	0

### Histograma



### Estadísticos descriptivos

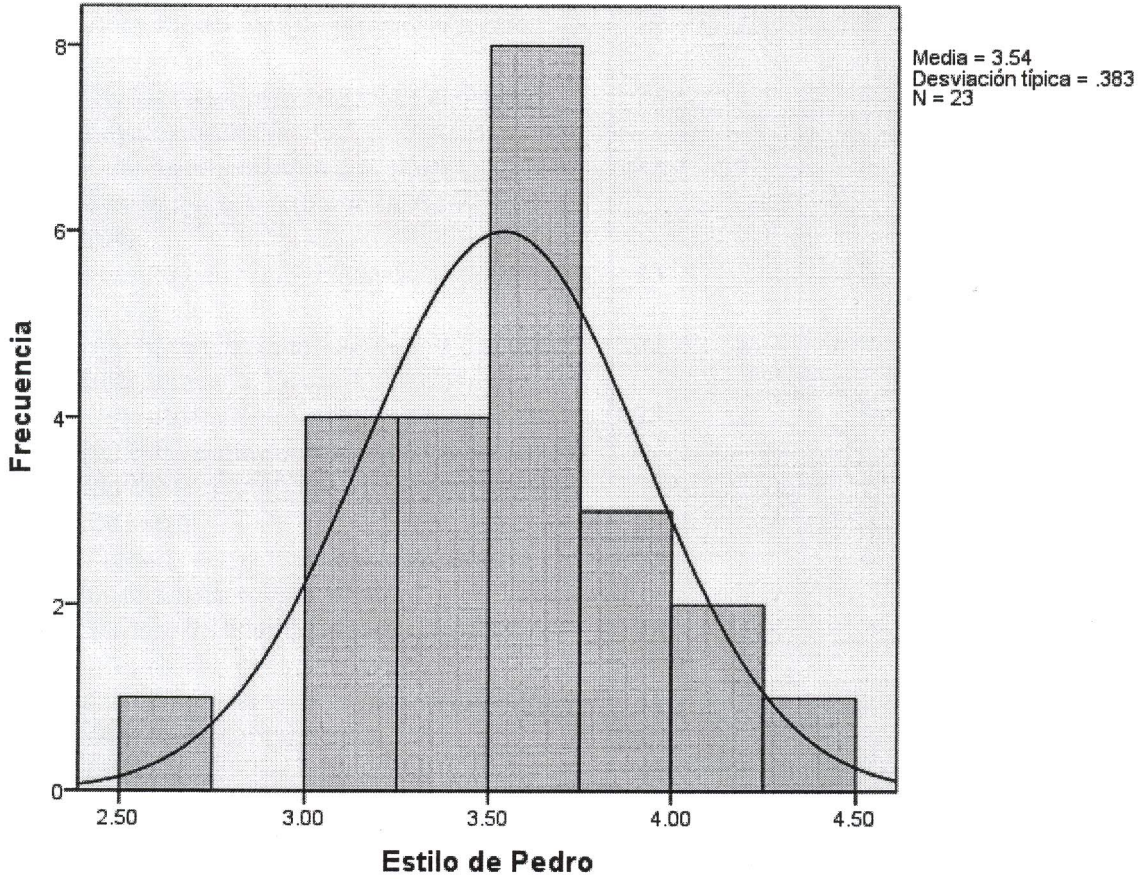
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
j1B 1B. Cuando se presenta un llamado a una tarea desconocida, espero que los más hábiles vayan delante.	21	1	5	2.43	1.248
j2B 2B. Al hablar de mí mismo, con frecuencia me presento en tercera persona.	20	1	5	2.40	1.273
j3B 3B. Me inquieta que otros pretendan hacer el trabajo que me ha sido asignado.	22	1	5	3.05	1.362
j4B 4B. Se me hace difícil facilitar a los demás hacer la tarea.	20	1	4	1.85	.933
j5B 5B. Deseo una de las mejores posiciones en el equipo.	20	1	4	2.15	1.089
j11 11. Mis sermones se destacan por enfatizar la buena convivencia entre los hermanos.	22	1	5	3.55	1.184
j15 15. Mis sermones motivan a practicar el amor a Dios como lo más importante.	22	1	5	4.00	.976
j16 16. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel de la mascota inspirando al público para animar al equipo.	23	1	5	2.09	1.164
j19 19. A veces siento que le quito el ánimo a los que quieren avanzar en la vida Cristiana.	22	1	4	1.55	.800
j23 23. Me caracterizo por permanecer tranquilo en medio de situaciones adversas.	22	1	5	2.86	1.356
j24 24. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Juan	23	1	5	3.43	1.273
j26 26. Soy muy cariñoso con las personas que dirijo.	22	2	5	3.82	.907
N válido (según lista)	16				

### Estadísticos

Pedro Estilo de Pedro

N	Válidos	23
	Perdidos	0

### Histograma





### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
p1C 1C. Cuando Dios me llama a una responsabilidad, respondo con entusiasmo.	22	4	5	4.55	.510
p2C 2C. Cuando la situación es presionante mi ánimo cambia.	22	1	5	2.95	1.327
p3C 3C. Ante situaciones de riesgo me siento más valiente que los otros.	22	1	5	3.32	1.211
p4C 4C. Prefiero que otro comience el diálogo cuando hay una reunión.	22	1	5	2.91	1.269
p5C 5C. Cuando se presenta una situación que amenaza mi estatus, busco una salida conveniente.	21	1	5	3.76	1.136
p4 4. Respondo con rapidez cuando se presentan desafíos a la acción.	23	2	5	3.87	1.058
p6 6. Se me hace difícil participar en la discusión de cualquier tema.	22	1	4	2.05	1.046
p10 10. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del capitán del equipo dirigiendo el equipo en el terreno de juego.	23	2	5	3.83	.717
p13 13. Prefiero ver que se esté realizando la tarea y luego analizamos la ruta.	23	1	4	1.78	.850
p14 14. Si fuera un líder de los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Pedro.	23	2	5	3.22	.850
p20 20. Cuando predico, mis sermones enfatizan lo que debemos hacer para Dios.	21	1	5	3.86	.910
p27 27. Mis convicciones influyen la manera como hago mis deberes.	23	2	5	4.22	.795
N válido (según lista)	18				

### Estadísticos descriptivos

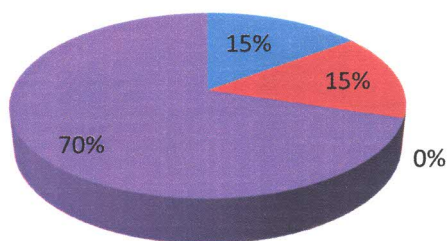
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
m1D 1D. Ante el llamado de Dios a una tarea importante, tiendo a subestimar mis capacidades.	21	1	5	2.33	1.390
m2D 2D. uno de mis temores es equivocarme en el ejercicio de mi liderazgo.	22	1	5	3.18	1.402
m3D 3D. Cuando otros me ofenden, en lugar de vengarme intercedo ante Dios por ellos.	21	1	5	4.10	1.091
m4D 4D. Cuando alguien sufre abuso frente a mí, no me involucro en defenderlo.	21	1	5	2.05	1.117
m5D 5D. A veces me incomodo dando lugar a la ira.	20	1	4	2.90	1.021
m1 1. Cuando tengo limitaciones tiendo a rechazar la ayuda de otros en mi liderazgo.	23	1	5	1.61	1.033
m3 3. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con Moisés.	23	2	5	4.13	.869
m7 7. Cuando la situación se torna difícil en mi contra, clamo a Dios para conocer su voluntad sobre el caso, en lugar de tomar mi propia salida.	23	1	5	4.17	1.072
m17 17. Mis sermones mayormente son amonestaciones a obedecer los preceptos de Dios para que nos vaya bien.	23	1	5	3.26	1.054
m22 22. Estoy dispuesto a obedecer el plan de Dios aun cuando tenga cierto miedo a que funcione.	23	2	5	4.43	.728
m25 25. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del dueño tomando las decisiones sobre las operaciones del equipo.	23	1	5	2.74	1.356
m28 28. Estaría dispuesto a postergar el cumplimiento de alguna orden de Dios por presiones familiares.	23	1	5	1.61	1.196
N válido (según lista)	18				

## Gráficos

### Autodefinitión con modelos bíblicos de liderazgo

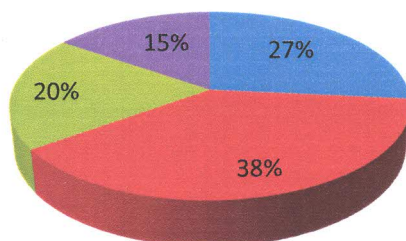
#### Estilos/Modelos 1er lugar

■ Moisés ■ Pedro ■ Juan ■ Pablo



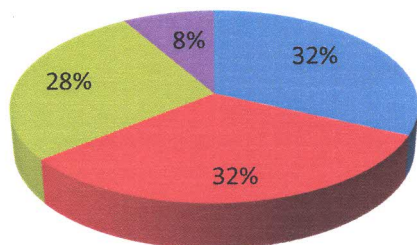
#### Estilos/Modelos 2do lugar

■ Moisés ■ Pedro ■ Juan ■ Pablo



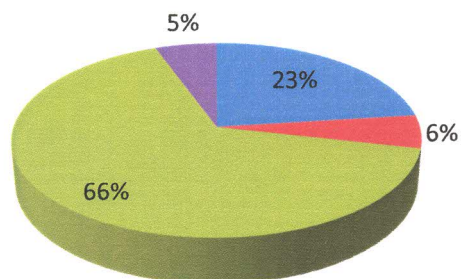
#### Estilos/Modelos 3er. Lugar

■ Moisés ■ Pedro ■ Juan ■ Pablo



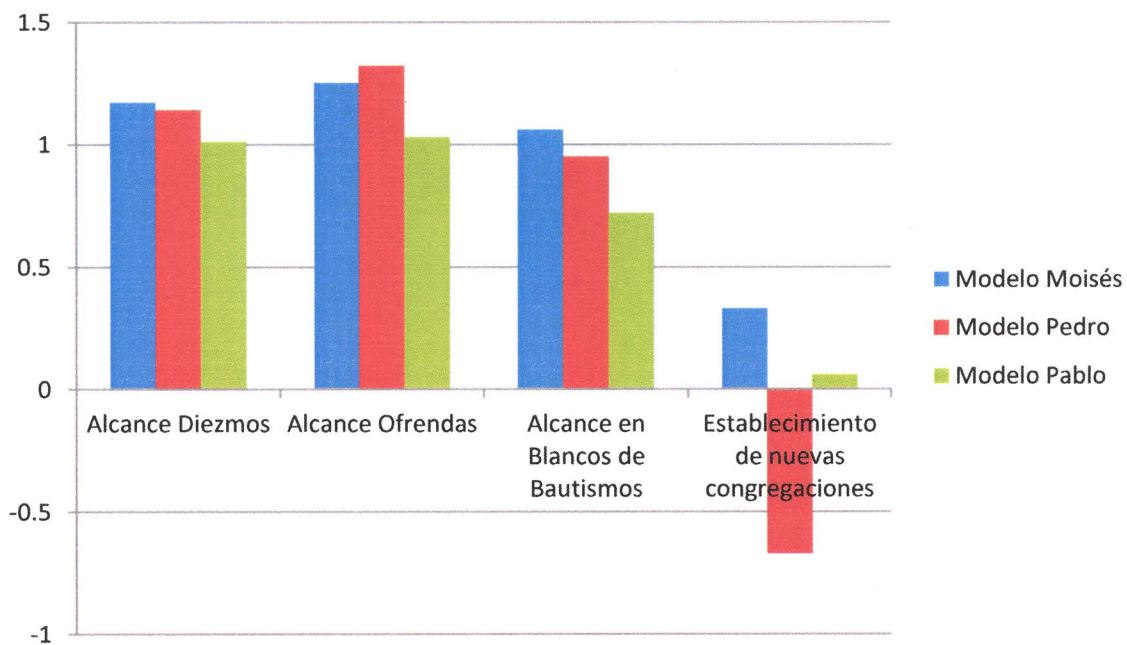
#### Estilos/Modelos 4to. Lugar

■ Moisés ■ Pedro ■ Juan ■ Pablo



# Gráfico

## Crecimiento de la iglesia



APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

OPERACIONALIZACION DE LA HIPÓTESIS

Hipótesis	Variables	Nivel de Medición	Prueba estadística
H <sub>01</sub> : No existe relación entre el estilo de liderazgo pastoral y el crecimiento de la iglesia, en la (ACD) y la (MDS), en República Dominicana entre los años 2006-2010.	<p>A. Variable Independiente: El estilo de liderazgo.</p> <p>B. Variable Dependiente: Crecimiento de la iglesia.</p>	<p>A. Métrica</p> <p>B. Métrica</p>	<p>Se usará la prueba de regresión múltiple.</p> <p>El criterio de rechazo de la hipótesis nula, fue para valores de significación <math>p \leq .05</math></p>

APÉNDICE D  
DESCRIPCIÓN DE VARIABLES DEMOGRÁFICAS

TABLA DE FRECUENCIA

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 20 a 29	1	4.3	4.3	4.3
	2 30 a 39	7	30.4	30.4	34.8
	3 40 a 49	8	34.8	34.8	69.6
	4 50 a 59	6	26.1	26.1	95.7
	5 sobre 69	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 casado	23	100.0	100.0	100.0

Años de Servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 0 a 5	1	4.3	4.3	4.3
	2 6 a 10	7	30.4	30.4	34.8
	3 11 a 15	3	13.0	13.0	47.8
	4 16 a 20	6	26.1	26.1	73.9
	5 21 a 25	5	21.7	21.7	95.7
	6 26 a 30	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



No. Distritos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3	6	26.1	26.1	26.1
	4	3	13.0	13.0	39.1
	5	2	8.7	8.7	47.8
	6	1	4.3	4.3	52.2
	7	4	17.4	17.4	69.6
	8	3	13.0	13.0	82.6
	9	3	13.0	13.0	95.7
	11	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

Categoría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 aspirante	2	8.7	8.7	8.7
	2 ordenado	21	91.3	91.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

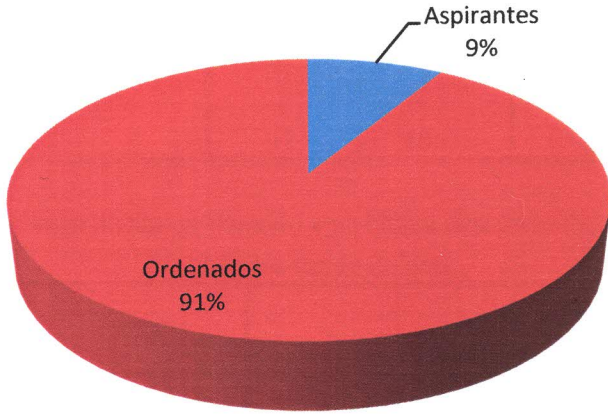
Campo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 ACD	16	69.6	69.6	69.6
	2 MDS	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

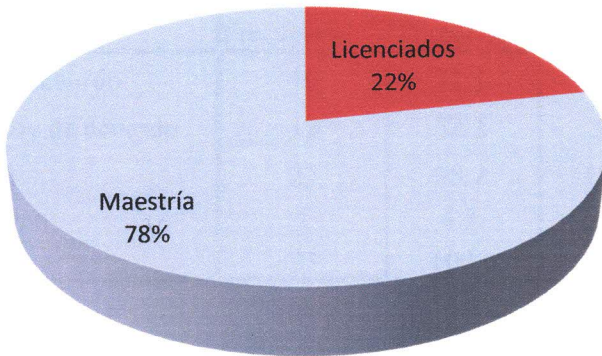
Nivel Escolaridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 licenciatura	5	21.7	21.7	21.7
	3 maestría	18	78.3	78.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

### Categoría



### Escolaridad



s1A 1A. Ante el llamado de Dios a la tarea pastoral, estoy dispuesto a entrar en acción inmediatamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3 Indeciso	1	4.3	4.5	4.5
	4 De acuerdo	4	17.4	18.2	22.7
	5 Muy de acuerdo	17	73.9	77.3	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

j1B 1B. Cuando se presenta un llamado a una tarea desconocida, espero que los más hábiles vayan delante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	5	21.7	23.8	23.8
	2 En desacuerdo	9	39.1	42.9	66.7
	3 Indeciso	1	4.3	4.8	71.4
	4 De acuerdo	5	21.7	23.8	95.2
	5 Muy de acuerdo	1	4.3	4.8	100.0
	Total	21	91.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	8.7		
Total		23	100.0		

p1C 1C. Cuando Dios me llama a una responsabilidad, respondo con entusiasmo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4 De acuerdo	10	43.5	45.5	45.5
	5 Muy de acuerdo	12	52.2	54.5	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

m1D 1D. Ante el llamado de Dios a una tarea importante, tiendo a subestimar mis capacidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	7	30.4	33.3	33.3
	2 En desacuerdo	7	30.4	33.3	66.7
	3 Indeciso	3	13.0	14.3	81.0
	4 De acuerdo	1	4.3	4.8	85.7
	5 Muy de acuerdo	3	13.0	14.3	100.0
	Total	21	91.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	8.7		
Total		23	100.0		

s2A 2A. Cuando se presenta una discusión tiendo a ser dominante al demostrar mi posición con argumentos convincentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	3	13.0	13.6	13.6
	2 En desacuerdo	10	43.5	45.5	59.1
	3 Indeciso	2	8.7	9.1	68.2
	4 De acuerdo	3	13.0	13.6	81.8
	5 Muy de acuerdo	4	17.4	18.2	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

j2B 2B. Al hablar de mí mismo, con frecuencia me presento en tercera persona.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	5	21.7	25.0	25.0
	2 En desacuerdo	8	34.8	40.0	65.0
	3 Indeciso	3	13.0	15.0	80.0
	4 De acuerdo	2	8.7	10.0	90.0
	5 Muy de acuerdo	2	8.7	10.0	100.0
	Total	20	87.0	100.0	
Perdidos	Sistema	3	13.0		
Total		23	100.0		

p2C 2C. Cuando la situación es presionante mi ánimo cambia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	3	13.0	13.6	13.6
	2 En desacuerdo	8	34.8	36.4	50.0
	4 De acuerdo	9	39.1	40.9	90.9
	5 Muy de acuerdo	2	8.7	9.1	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

m2D 2D. Uno de mis temores es equivocarme en el ejercicio de mi liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	2	8.7	9.1	9.1
	2 En desacuerdo	8	34.8	36.4	45.5
	3 Indeciso	1	4.3	4.5	50.0
	4 De acuerdo	6	26.1	27.3	77.3
	5 Muy de acuerdo	5	21.7	22.7	100.0
Total		22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

sA 3A. Uno de mis puntos fuertes es el establecimiento de nuevas congregaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.5	4.5
	2 En desacuerdo	9	39.1	40.9	45.5
	4 De acuerdo	9	39.1	40.9	86.4
	5 Muy de acuerdo	3	13.0	13.6	100.0
Total		22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

j3B 3B. Me inquieta que otros pretendan hacer el trabajo que me ha sido asignado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	2	8.7	9.1	9.1
	2 En desacuerdo	9	39.1	40.9	50.0
	3 Indeciso	1	4.3	4.5	54.5
	4 De acuerdo	6	26.1	27.3	81.8
	5 Muy de acuerdo	4	17.4	18.2	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

p3C 3C. Ante situaciones de riesgo me siento más valiente que los otros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	2	8.7	9.1	9.1
	2 En desacuerdo	4	17.4	18.2	27.3
	3 Indeciso	4	17.4	18.2	45.5
	4 De acuerdo	9	39.1	40.9	86.4
	5 Muy de acuerdo	3	13.0	13.6	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

m3D 3D. Cuando otros me ofenden, en lugar de vengarme intercedo ante Dios por ellos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.8	4.8
	2 En desacuerdo	1	4.3	4.8	9.5
	3 Indeciso	2	8.7	9.5	19.0
	4 De acuerdo	8	34.8	38.1	57.1
	5 Muy de acuerdo	9	39.1	42.9	100.0
	Total	21	91.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	8.7		
Total		23	100.0		

s4A 4A. Si mis convicciones pusieran en riesgo mi vida, estaría dispuesto a cambiarlas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	8	34.8	36.4	36.4
	2 En desacuerdo	6	26.1	27.3	63.6
	3 Indeciso	2	8.7	9.1	72.7
	4 De acuerdo	3	13.0	13.6	86.4
	5 Muy de acuerdo	3	13.0	13.6	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

j4B 4B. Se me hace difícil facilitar a los demás hacer la tarea.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	8	34.8	40.0	40.0
	2 En desacuerdo	9	39.1	45.0	85.0
	3 Indeciso	1	4.3	5.0	90.0
	4 De acuerdo	2	8.7	10.0	100.0
	Total	20	87.0	100.0	
Perdidos	Sistema	3	13.0		
Total		23	100.0		

p4C 4C. Prefiero que otro comience el diálogo cuando hay una reunión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	3	13.0	13.6	13.6
	2 En desacuerdo	7	30.4	31.8	45.5
	3 Indeciso	3	13.0	13.6	59.1
	4 De acuerdo	7	30.4	31.8	90.9
	5 Muy de acuerdo	2	8.7	9.1	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

m4D 4D. Cuando alguien sufre abuso frente a mí, no me involucro en defenderlo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	7	30.4	33.3	33.3
	2 En desacuerdo	10	43.5	47.6	81.0
	3 Indeciso	1	4.3	4.8	85.7
	4 De acuerdo	2	8.7	9.5	95.2
	5 Muy de acuerdo	1	4.3	4.8	100.0
	Total	21	91.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	8.7		
Total		23	100.0		

s5A 5A. Cuando se intenta estropear mis derechos, me defiendo abiertamente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	10	43.5	47.6	47.6
	3 Indeciso	2	8.7	9.5	57.1
	4 De acuerdo	6	26.1	28.6	85.7
	5 Muy de acuerdo	3	13.0	14.3	100.0
	Total	21	91.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	8.7		
Total		23	100.0		

j5B 5B. Deseo una de las mejores posiciones en el equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	6	26.1	30.0	30.0
	2 En desacuerdo	9	39.1	45.0	75.0
	3 Indeciso	1	4.3	5.0	80.0
	4 De acuerdo	4	17.4	20.0	100.0
	Total	20	87.0	100.0	
Perdidos	Sistema	3	13.0		
Total		23	100.0		



p5C 5C. Cuando se presenta una situación que amenaza mi estatus, busco una salida conveniente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.8	4.8
	2 En desacuerdo	3	13.0	14.3	19.0
	3 Indeciso	1	4.3	4.8	23.8
	4 De acuerdo	11	47.8	52.4	76.2
	5 Muy de acuerdo	5	21.7	23.8	100.0
	Total	21	91.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	8.7		
Total		23	100.0		

m5D 5D. A veces me incomodo dando lugar a la ira.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	5.0	5.0
	2 En desacuerdo	8	34.8	40.0	45.0
	3 Indeciso	3	13.0	15.0	60.0
	4 De acuerdo	8	34.8	40.0	100.0
	Total	20	87.0	100.0	
Perdidos	Sistema	3	13.0		
Total		23	100.0		

m1 1. Cuando tengo limitaciones tiendo a rechazar la ayuda de otros en mi liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	14	60.9	60.9	60.9
	2 En desacuerdo	7	30.4	30.4	91.3
	4 De acuerdo	1	4.3	4.3	95.7
	5 Muy de acuerdo	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

s2 2. Se me reconoce por interesarme en solicitar fondos para los necesitados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	2 En desacuerdo	9	39.1	39.1	43.5
	3 Indeciso	6	26.1	26.1	69.6
	4 De acuerdo	5	21.7	21.7	91.3
	5 Muy de acuerdo	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

m3 3. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con Moisés.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	3 Indeciso	4	17.4	17.4	21.7
	4 De acuerdo	9	39.1	39.1	60.9
	5 Muy de acuerdo	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

p4 4. Respondo con rapidez cuando se presentan desafíos a la acción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	4	17.4	17.4	17.4
	3 Indeciso	2	8.7	8.7	26.1
	4 De acuerdo	10	43.5	43.5	69.6
	5 Muy de acuerdo	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

s5 5. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Pablo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	2	8.7	8.7	8.7
	3 Indeciso	3	13.0	13.0	21.7
	4 De acuerdo	9	39.1	39.1	60.9
	5 Muy de acuerdo	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

p6 6. Se me hace difícil participar en la discusión de cualquier tema.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	8	34.8	36.4	36.4
	2 En desacuerdo	8	34.8	36.4	72.7
	3 Indeciso	3	13.0	13.6	86.4
	4 De acuerdo	3	13.0	13.6	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

m7 7. Cuando la situación se torna difícil en mi contra, clamo a Dios para conocer su voluntad sobre el caso, en lugar de tomar mi propia salida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	2 En desacuerdo	1	4.3	4.3	8.7
	3 Indeciso	2	8.7	8.7	17.4
	4 De acuerdo	8	34.8	34.8	52.2
	5 Muy de acuerdo	11	47.8	47.8	100.0
Total		23	100.0	100.0	

s8 8. Prefiero trabajar solo, antes que hacer un equipo para realizar el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	13	56.5	56.5	56.5
	2 En desacuerdo	9	39.1	39.1	95.7
	4 De acuerdo	1	4.3	4.3	100.0
Total		23	100.0	100.0	

s9 9. Estoy dispuesto a enfrentar la persecución por cumplir mis deberes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	2 En desacuerdo	1	4.3	4.3	8.7
	3 Indeciso	1	4.3	4.3	13.0
	4 De acuerdo	6	26.1	26.1	39.1
	5 Muy de acuerdo	14	60.9	60.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

p10 10. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del capitán del equipo dirigiendo el equipo en el terreno de juego.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	3 Indeciso	5	21.7	21.7	26.1
	4 De acuerdo	14	60.9	60.9	87.0
	5 Muy de acuerdo	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

j11 11. Mis sermones se destacan por enfatizar la buena convivencia entre los hermanos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.5	4.5
	2 En desacuerdo	4	17.4	18.2	22.7
	3 Indeciso	4	17.4	18.2	40.9
	4 De acuerdo	8	34.8	36.4	77.3
	5 Muy de acuerdo	5	21.7	22.7	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

s12 12. Mis sermones se destacan por ser mandatos a la acción, a cumplir la misión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	3 Indeciso	2	8.7	8.7	8.7
	4 De acuerdo	12	52.2	52.2	60.9
	5 Muy de acuerdo	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

p13 13. Prefiero ver que se esté realizando la tarea y luego analizamos la ruta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	9	39.1	39.1	39.1
	2 En desacuerdo	12	52.2	52.2	91.3
	4 De acuerdo	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

p14 14. Si fuera un líder de los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Pedro.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	5	21.7	21.7	21.7
	3 Indeciso	9	39.1	39.1	60.9
	4 De acuerdo	8	34.8	34.8	95.7
	5 Muy de acuerdo	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

j15 15. Mis sermones motivan a practicar el amor a Dios como lo más importante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.5	4.5
	2 En desacuerdo	1	4.3	4.5	9.1
	3 Indeciso	1	4.3	4.5	13.6
	4 De acuerdo	13	56.5	59.1	72.7
	5 Muy de acuerdo	6	26.1	27.3	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

j16 16. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel de la mascota inspirando al público para animar al equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	8	34.8	34.8	34.8
	2 En desacuerdo	10	43.5	43.5	78.3
	3 Indeciso	1	4.3	4.3	82.6
	4 De acuerdo	3	13.0	13.0	95.7
	5 Muy de acuerdo	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

m17 17. Mis sermones mayormente son amonestaciones a obedecer los preceptos de Dios para que nos vaya bien.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	2 En desacuerdo	6	26.1	26.1	30.4
	3 Indeciso	3	13.0	13.0	43.5
	4 De acuerdo	12	52.2	52.2	95.7
	5 Muy de acuerdo	1	4.3	4.3	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

s18 18. Una de mis características es mantenerme al día dando los informes del trabajo que realizo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	2 En desacuerdo	4	17.4	17.4	21.7
	3 Indeciso	4	17.4	17.4	39.1
	4 De acuerdo	10	43.5	43.5	82.6
	5 Muy de acuerdo	4	17.4	17.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

j19 19. A veces siento que le quito el ánimo a los que quieren avanzar en la vida Cristiana.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	13	56.5	59.1	59.1
	2 En desacuerdo	7	30.4	31.8	90.9
	3 Indeciso	1	4.3	4.5	95.5
	4 De acuerdo	1	4.3	4.5	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

p20 20. Cuando predico, mis sermones enfatizan lo que debemos hacer para Dios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	1	4.3	4.8	4.8
	2 En desacuerdo	1	4.3	4.8	9.5
	3 Indeciso	1	4.3	4.8	14.3
	4 De acuerdo	15	65.2	71.4	85.7
	5 Muy de acuerdo	3	13.0	14.3	100.0
Total		21	91.3	100.0	
Perdidos	Sistema	2	8.		
Total		23	100.0		

s21 21. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del entrenador reclutando y desarrollando a los jugadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	2	8.7	8.7	8.7
	4 De acuerdo	13	56.5	56.5	65.2
	5 Muy de acuerdo	8	34.8	34.8	100.0
Total		23	100.0	100.0	

m22 22. Estoy dispuesto a obedecer el plan de Dios aun cuando tenga cierto miedo a que funcione.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	4 De acuerdo	10	43.5	43.5	47.8
	5 Muy de acuerdo	12	52.2	52.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

j23 23. Me caracterizo por permanecer tranquilo en medio de situaciones adversas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	4	17.4	18.2	18.2
	2 En desacuerdo	6	26.1	27.3	45.5
	3 Indeciso	4	17.4	18.2	63.6
	4 De acuerdo	5	21.7	22.7	86.4
	5 Muy de acuerdo	3	13.0	13.6	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

j24 24. Si fuera un líder en los tiempos bíblicos, me identificaría con el apóstol Juan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	3	13.0	13.0	13.0
	2 En desacuerdo	2	8.7	8.7	21.7
	3 Indeciso	4	17.4	17.4	39.1
	4 De acuerdo	10	43.5	43.5	82.6
	5 Muy de acuerdo	4	17.4	17.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	



m25 25. Usando analógicamente un equipo de beisbol para ver estilo de liderazgo, haría el papel del dueño tomando las decisiones sobre las operaciones del equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	5	21.7	21.7	21.7
	2 En desacuerdo	7	30.4	30.4	52.2
	3 Indeciso	2	8.7	8.7	60.9
	4 De acuerdo	7	30.4	30.4	91.3
	5 Muy de acuerdo	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.	

j26 26. Soy muy cariñoso con las personas que dirijo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	3	13.0	13.6	13.6
	3 Indeciso	2	8.7	9.1	22.7
	4 De acuerdo	13	56.5	59.1	81.8
	5 Muy de acuerdo	4	17.4	18.2	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

p27 27. Mis convicciones influyen la manera como hago mis deberes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 En desacuerdo	1	4.3	4.3	4.3
	3 Indeciso	2	8.7	8.7	13.0
	4 De acuerdo	11	47.8	47.8	60.9
	5 Muy de acuerdo	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

m28 28. Estaría dispuesto a postergar el cumplimiento de alguna orden de Dios por presiones familiares.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Muy en desacuerdo	16	69.6	69.6	69.6
	2 En desacuerdo	4	17.4	17.4	87.0
	3 Indeciso	1	4.3	4.3	91.3
	5 Muy de acuerdo	2	8.7	8.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

A.D. Alcance en diezmos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.8800	2	8.7	9.1	9.1
	.9100	1	4.3	4.5	13.6
	.9500	1	4.3	4.5	18.2
	.9600	1	4.3	4.5	22.7
	.9700	1	4.3	4.5	27.3
	.9900	1	4.3	4.5	31.8
	1.0100	1	4.3	4.5	36.4
	1.0200	2	8.7	9.1	45.5
	1.0300	1	4.3	4.5	50.0
	1.0500	2	8.7	9.1	59.1
	1.0600	2	8.7	9.1	68.2
	1.0700	1	4.3	4.5	72.7
	1.1300	2	8.7	9.1	81.8
	1.1800	1	4.3	4.5	86.4
	1.1900	1	4.3	4.5	90.9
	1.2800	1	4.3	4.5	95.5
	1.3200	1	4.3	4.5	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

A.O. Alcance en ofrendas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.7900	1	4.3	4.5	4.5
	.8300	1	4.3	4.5	9.1
	.8900	1	4.3	4.5	13.6
	.9200	1	4.3	4.5	18.2
	.9900	1	4.3	4.5	22.7
	1.0100	1	4.3	4.5	27.3
	1.0200	1	4.3	4.5	31.8
	1.0400	3	13.0	13.6	45.5
	1.0600	1	4.3	4.5	50.0
	1.0700	1	4.3	4.5	54.5
	1.1200	1	4.3	4.5	59.1
	1.1300	2	8.7	9.1	68.2
	1.1400	1	4.3	4.5	72.7
	1.1800	1	4.3	4.5	77.3
	1.3100	1	4.3	4.5	81.8
	1.3300	2	8.7	9.1	90.9
	1.3900	1	4.3	4.5	95.5
	1.5200	1	4.3	4.5	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
	Total	23	100.0		

A.B. Alcance en bautismos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.3000	1	4.3	4.5	4.5
	.3300	1	4.3	4.5	9.1
	.4100	1	4.3	4.5	13.6
	.4900	1	4.3	4.5	18.2
	.5200	1	4.3	4.5	22.7
	.5300	1	4.3	4.5	27.3
	.5400	1	4.3	4.5	31.8
	.5600	1	4.3	4.5	36.4
	.6100	1	4.3	4.5	40.9
	.6800	1	4.3	4.5	45.5
	.6900	1	4.3	4.5	50.0
	.7000	1	4.3	4.5	54.5
	.8100	1	4.3	4.5	59.1
	.8600	1	4.3	4.5	63.6
	.9000	1	4.3	4.5	68.2
	.9100	1	4.3	4.5	72.7
	.9800	1	4.3	4.5	77.3
	1.0700	1	4.3	4.5	81.8
	1.2000	1	4.3	4.5	86.4
	1.4100	1	4.3	4.5	90.9
	1.4600	1	4.3	4.5	95.5
	1.5000	1	4.3	4.5	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

N.C. Número de congregaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.7500	2	8.7	9.1	9.1
	.8600	2	8.7	9.1	18.2
	.8800	1	4.3	4.5	22.7
	1.0000	10	43.5	45.5	68.2
	1.1300	4	17.4	18.2	86.4
	1.1700	2	8.7	9.1	95.5
	2.0000	1	4.3	4.5	100.0
	Total	22	95.7	100.0	
Perdidos	Sistema	1	4.3		
Total		23	100.0		

APÉNDICE E

TABLA DE REGRESIONES

Regresión

Variables introducidas/eliminadas<sup>a</sup>

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Estilo de Pedro	.	Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: A.D. Alcance en diezmos

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.504 <sup>a</sup>	.255	.217	.1030565

a. Variables predictoras: (Constante), Pedro Estilo de Pedro

ANOVA<sup>b</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	.073	1	.073	6.828	.017 <sup>a</sup>
	Residual	.212	20	.011		
	Total	.285	21			

a. Variables predictoras: (Constante), Pedro Estilo de Pedro

b. Variable dependiente: A.D. Alcance en diezmos

Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	.520	.205		2.545	.019
	Pedro Estilo de Pedro	.150	.057	.504		

a. Variable dependiente: A.D. Alcance en diezmos

## Regresión

### Variables introducidas/eliminadas<sup>a</sup>

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Pedro Estilo de Pedro		Por pasos (criterio: Prob. de F para entrar <= .050, Prob. de F para salir >= .100).

a. Variable dependiente: A.O. Alcance en ofrendas

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.438 <sup>a</sup>	.192	.151	.1689018

a. Variables predictoras: (Constante), Pedro Estilo de Pedro

### ANOVA<sup>b</sup>

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	.135	1	.135	4.738	.042 <sup>a</sup>
	Residual	.571	20	.029		
	Total	.706	21			

a. Variables predictoras: (Constante), Pedro Estilo de Pedro

b. Variable dependiente: A.O Alcance en ofrendas

### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	.378	.335		1.128	.273
	Pedro Estilo de Pedro	.205	.094	.438	2.177	.042

a. Variable dependiente: A.O Alcance en ofrendas



Regresión

Notas

Resultados creados		03-jul-2012 13:03:39
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Jaime Rodriguez\Documents\cursos\elaboración de instrumentos\Sem Investigación Teología\Saulo Vizcaino López\datos de saulo.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Peso	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	23
Tratamiento de los datos perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratarán como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en los casos sin valores perdidos para ninguna variable de las utilizadas.
Sintaxis		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT A.B /METHOD=STEPWISE Saulo Juan Pedro Moisés.
Recursos	Tiempo de procesador	00 00:00:00.125
	Tiempo transcurrido	00 00:00:00.161
	Memoria necesaria	3868 bytes
	Memoria adicional requerida para los diagramas de residuos	0 bytes

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Jaime Rodríguez\Documents\cursos\elaboración de instrumentos\Sem Investigación Teología\Saulo Vizcaino López\datos de saulo.sav

Advertencia

No se han introducido variables en la ecuación .

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT N.C
/METHOD=STEPWISE Saulo Juan Pedro Moisés.
```

Resultados creados		03-jul-2012 13:03:54
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Jaime Rodríguez\Documentos\cursos\elaboración de instrumentos\Sem Investigación Teología\Saulo Vizcaíno López\datos de saulo.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Peso	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	23
Tratamiento de los datos perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratarán como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en los casos sin valores perdidos para ninguna variable de las utilizadas.
Sintaxis		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT N.C /METHOD=STEPWISE Saulo Juan Pedro Moisés.
Recursos	Tiempo de procesador	00 00:00:00.109
	Tiempo transcurrido	00 00:00:00.135
	Memoria necesaria	3868 bytes
	Memoria adicional requerida para los diagramas de residuos	0 bytes

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Jaime Rodríguez\Documentos\cursos\elaboración de instrumentos\Sem Investigación Teología\Saulo Vizcaíno López\datos de saulo.sav

Advertencia

No se han introducido variables en la ecuación.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Agüera Ibáñez, Enrique. *Liderazgo y compromiso social*. Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Dirección General de Fomento Editorial, 2004.
- Alcalá, Ángel Baguer. *Dirección de personas*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2009.
- Alpha-Omega Ministries. *Manual personal del obrero cristiano*. Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 1998.
- Alzina, Rafael Bisquerra. *Metodología de la investigación educativa*, 2ª. ed. Madrid: Editorial La Muralla, 2009.
- Arrais, Jonas. *Se busca un buen pastor*. Silver Spring, MD: Ministerial Association General Conference of Seventh-day Adventists, 2012.
- Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. *Guía de procedimientos para ministros*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana, 1995.
- Barna, George. *The power of vision*. Ventura, CA: Regal Book, 2003.
- Burrill, Russell. *Iglesias adventistas saludables*. Mayagüez, PR.: Ediciones de la Vid, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Reavivamiento del discipulado clave del éxito en la misión*. Doral, FL.: Asociación Publicadora Interamericana, 2007.
- \_\_\_\_\_. *Revolución en la iglesia*. Doral, FL.: Asociación Publicadora Interamericana, 2005.
- Burton III, William H. "Examining the relationship between leadership behaviors of senior pastors and church growth". Tesis doctoral, Northcentral University, Prescott Valley, AZ, 2010.
- Cabrera, Víctor Jesús. *Las manos al arado*. El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones, 1981.
- Carrión Maroto, Juan. *Estrategia, de la visión a la acción*. Madrid: ESIC Editorial, 2007.
- Casamento, Casey James. "The relationship between leadership styles and learning styles of youth pastor". Tesis doctoral, The Southern Baptist Theological Seminary, Louisville, KY., 2009.
- Comiskey, Joel. *Leadership explosion*. Huston, TX: Touch Publications, 2003.

- Corrie, John. "Mateo 28:16-20: La misión y el discipulado". *Kairos* 31 (2002): 29-37, <http://www.seteca-maestria.org/kairos-31.html> (18/06/2008).
- Cuadrado Guirado, María Isabel , Molero Alonso, Fernando y Navas, María Soledad , "El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional". *Acción Psicológica* 2 (2003): 117. <http://www.researchgate.net/publication/28091335> (12 enero 2011).
- D'Souza, Antony. *Descubre tu liderazgo*. Bilbao, España: Editorial Sal Terrae, 1997.
- Dale, Robert D. *Pastoral leadership*. Nashville, TN: Abingdon Press, 1989.
- Daman, Glenn. *Cómo pastorear iglesias pequeñas*. Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2004.
- Damazio, Frank. *The making of a leader*. Portland, OR: City Bible Publishing, 1988.
- División Interamericana de los Adventistas del Séptimo Día. *En esto creemos*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2011.
- Drescher, John M. *If I were starting my ministry again*. Nashville, TN.: Abingdon Press, 1995.
- Easum, William M. *The church growth handbook*. Nashville, TN: Abingdon Press, 1990.
- Engstrom, Ted W. *Un líder no nace, se hace*. Nashville, TN: Editorial Caribe, 1980.
- Esáin, Juan. *Pasado, presente y futuro del liderazgo*. Barcelona: Editorial Visión Libros, 2008.
- Ferguson, Penny. *Toma el control de tu vida*. Madrid: Ediciones Nowtilus, S.L., 2005.
- Finley, Mark. *Asientos mullidos o puertas abiertas*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1984.
- Flores, José. *Cristología de Pedro*. Barcelona: Editorial Clie, 1978.
- Fuqua, Nancy J. "The relationship of pastoral leadership styles and the decline of church". Tesis doctoral, Southern Christian University, Montgomery, AL., 2003.
- Goleman, Daniel. "Liderazgo para obtener resultados". *Harvard Business Review* (2005): 23 [http://autodesarrollate.vitro.com/PORTAL/cdh/OpcionesAprendizaje/Taller\\_de\\_Desdarrrollo\\_hab\\_Comp/Recursos/Leadership%20that%20gets%20results.pdf](http://autodesarrollate.vitro.com/PORTAL/cdh/OpcionesAprendizaje/Taller_de_Desdarrrollo_hab_Comp/Recursos/Leadership%20that%20gets%20results.pdf) (01/09/2011).
- Grajales Guerra, Tevni. *Cómo elaborar una propuesta de investigación*. Montemorelos, México: Publicaciones Universidad de Montemorelos, 2004.

- \_\_\_\_\_. *Cómo planear una investigación empírica*. Montemorelos, México: Editorial Montemorelos, S.A de C.V., 2008.
- Greenway, Roger. *Apóstoles a la ciudad*. Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 1996.
- Haskell, Stephen N. *The story of the Seer of Patmos*. Nashville, TN: Southern Publishing Association, 1977.
- Heifetz, Ronald A. *Liderazgo sin respuestas fáciles*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2009.
- Hernández Sampieri, Roberto Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*, 5ª ed. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, 2010.
- Huizing, Russell L. "Leaders from disciples: The church's contribution to leadership development". *Evangelical Review of Theology* 35 (2011): 333-344.  
<http://connection.ebscohost.com/c/articles/66500084/> (21/05/2011).
- Hymes, David C. "Heroic leadership in the wilderness". *Asian Journal of Pentecostal Studies* 9 (2006): 300 <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?sid=124c29cf-0e2a-49f8-a13b-91614a7dcfc%40sessionmgr113&vid=1&hid=108&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=aph&AN=23715020> (24 junio 2012).
- Ho Chau, Yolanda. "Liberar la ciudad cautiva" *Mercurio Peruano* 523 (2010): 152-159,  
[http://dialnet.unirioja.es/servlet/dfichero\\_articulo?codigo=3691254](http://dialnet.unirioja.es/servlet/dfichero_articulo?codigo=3691254) Jackson, Steven Allen. "An evaluation of pastoral self-leadership and church health in church plants". Tesis doctoral, Asbury Theological Seminary, Orlando, FL., 2005.
- Jackson, Steven Allen "An evaluation of pastoral self-leadership and church health in church plants". Tesis doctoral, Asbury Theological Seminary, Wilmore, KY., 2005.
- Johnston, Robert M. "Leadership in the early church during its first hundred years". *Journal of the Adventist Theological Society* 17 (2006): 2-17,  
[http://www.atsjats.org/publication\\_file.php?pub\\_id=315&journal=1&type=pdf](http://www.atsjats.org/publication_file.php?pub_id=315&journal=1&type=pdf) (19/06/2012)
- King, David S. "The relationship between pastoral leadership characteristics and church size and growth". Tesis doctoral, Capella University, Memphis, TN., 2007.
- Klopp, Henry. *The ministry playbook*, Grand Rapids, MI: Baker Books. 2002.
- Knight, George R. *Nuestra organización ¿aliada o enemiga de la gran comisión?*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2007.
- Lacy, G.H. *Comentario sobre la epístola a los Efesios*. Terrassa, Barcelona: Libros Clie, 1986.

- Lahaye, Tim. *Descubra su potencial, manual del temperamento*. Miami: Editorial Unilit, 1987.
- Larson, Pedro A. *Principios de liderazgo espiritual*. Terrassa, Barcelona: Editorial Clie, 1999.
- Laurie, Greg. *La iglesia trastornada*. Miami: Editorial Unilit, 1999.
- Lee, Jung-Suk. "A description of changes in leadership style and worship practice in the Korean Ho Min Presbyterian Church". Tesis doctoral, Fuller Theological Seminary, Pasadena, CA., 2000.
- Lee, Kwang Hoon. "The relationship between leadership styles and managerial competencies of Korean senior pastors". Tesis doctoral, The Southern Baptist Theological Seminary, Louisville, KY., 2009.
- Logan, Robert E. *Beyond church growth*. Grand Rapids, MI: Fleming H. Revell, 1999.
- Malphurs, Aubrey. *Realidades del ministerio*. Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2005.
- Marshal, Shelley ed. *Growing your church through training and motivation*. Minneapolis, MN: Bethany House Publishers, 1997.
- Martin, Carlos. *Evangelismo y testificación*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2011.
- \_\_\_\_\_. *La ciencia de ganas almas*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2011.
- Maxwell, John C. *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Nashville, TN: Grupo Nelson Inc., 2009.
- McIntosh, Gary L. *Biblical church growth*. Grand Rapids, MI.: Baker Books, 2003.
- Nichol, Francis D., ed. *Comentario bíblico adventista*. Traducido por V. E. Ampuero Matta. 7 vols. Boise, Idaho: Publicaciones Interamericanas, 1993.
- Ogereau, Julien M. "Apostolic Authority and Pastoral Leadership in the Johannine Epistles". *Asian Journal of Pentecostal Studies* 12 (2009): 210-230  
[http://www.aps.edu/aeimages/File/AJPS\\_PDF/09\\_-\\_2\\_Julien\\_M.\\_Ogereau.pdf](http://www.aps.edu/aeimages/File/AJPS_PDF/09_-_2_Julien_M._Ogereau.pdf)  
 (17/06/2012)
- Patzer, Jere D. *El camino por recorrer*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2004.
- Payeras, Joan. *Coaching y liderazgo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2004.

- Pereyra, Mario. *El poder terapéutico del perdón*. México: Editorial Montemorelos, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Psicología de los personajes bíblicos*. México: Publicaciones Universidad de Montemorelos, 2012.
- Pichardo, Teófilo A. *Administración universitaria para el siglo XXI*. Berrien Springs, MI: Publicaciones UNAD, 2010.
- Rhodes, John. *Secreto de éxito para pastores*. Hagerstown, MD: Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, S/F.
- Rice, Howard. *El pastor como guía espiritual*. Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2000.
- Richards, Lawrence O. y Clyde Hoeldtke. *Church leadership*. Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House 1980.
- Rodhes, Daniel. “Para que su iglesia florezca: factores que promueven el crecimiento de la iglesia. Parte I”. *Davar Logos* 1 (2002): 63-72.  
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2313472> (6/7/2011).
- Rodríguez-Ponce, Emilio. “Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas”. *Interciencia* 38 (2007): 522-544  
<http://www.scielo.org.ve/pdf/inci/v32n8/art07.pdf> (12 enero 2011).
- Sanders, J. Oswald. *Sea un líder*. Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2002.
- Schwarz, Christian A. *Las 8 características básicas de una iglesia saludable*. Barcelona: Editorial Clie, 1996.
- \_\_\_\_\_. *Coloree su mundo con el desarrollo natural de la iglesia*. Barcelona: Editorial Clie, 2005.
- Tamayo Tamayo, Mario. *El proceso de la investigación científica*, 4ª. ed. México: Editorial Limusa, 2004.
- Tinnon, Michael S. “The relationship of pastoral leadership style and church growth in Nazarene Churches”. Tesis doctoral, Asbury Theological Seminary, Orlando, Florida, USA, 2001.
- Torres, Héctor. *Liderazgo ministerio y batalla*. Nashville, TN: Editorial Caribe, 1997.
- Tutsch, Cindy. *El líder y el liderazgo según Elena G. de White*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2009.
- Vázquez, Luis Rodrigo. *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Madrid: Ideaspropias Editorial, 2006.



- Wagner, C. Peter. *Guiando su iglesia al crecimiento*. Miami: Editorial Unilit, 1997.
- \_\_\_\_\_. *Iluminando el mundo*. Miami: Editorial Unilit 1996.
- Weber de Wyhmeister, Nancy. *Manual de investigación teológica*. Miami: Editorial Vida, 2009.
- White, Elena de. *A fin de conocerle*. Nampa, IH: Pacific Press Publishing Association, 2008.
- \_\_\_\_\_. *El colportor evangélico*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Consejos sobre la obra de la escuela sabática*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1992.
- \_\_\_\_\_. *El Deseado de todas las gentes*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2010.
- \_\_\_\_\_. *La educación*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Hechos de los apóstoles*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2010.
- \_\_\_\_\_. *La historia de la redención*. Mountain View, CA: Publicaciones Interamericana, 1984.
- \_\_\_\_\_. *Joyas de los Testimonios*. 3 vols. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Liderazgo cristiano*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003.
- \_\_\_\_\_. *Mensajes Selectos*. 3 vols. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2000.
- \_\_\_\_\_. *El ministerio de la bondad*. Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1977.
- \_\_\_\_\_. *El ministerio pastoral*. Silver Spring, MD: Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, 1995.
- \_\_\_\_\_. *Patriarcas y profetas*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2010.
- \_\_\_\_\_. *La oración*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Obreros evangélicos*. Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana, 1997.
- \_\_\_\_\_. *Servicio cristiano*. Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1981.

\_\_\_\_\_. *Testimonios para la iglesia*. 9 vols. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2007.

\_\_\_\_\_. *Testimonio para los ministros*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1979.

Wilmore, Jack H. y David L. Costill. *Fisiología del esfuerzo y del deporte*, 6<sup>a</sup> ed. Barcelona: Editorial Paidotribo, 2007.

Zackrison, James W. *Poder para testificar*. Bogotá: Asociación Publicadora Interamericana, 1993.

## CURRÍCULUM VITÁE

Nombre: Saulo Vizcaíno López  
Lugar de nacimiento: Santo Domingo, República Dominicana  
Fecha de nacimiento: 22 de marzo del 1963  
Fecha de ordenación: 05 de mayo del 1990  
Fecha de matrimonio: 20 de noviembre 1988  
Esposa: Dilia Milagros Padilla Tejeda  
Hijos: Misael y Salime

### EDUCACION

1984 Licenciatura en Teología, Universidad Adventista Dominicana  
2001 Maestría en Relaciones Familiares, Universidad de Montemorelos, Recinto Universidad Adventista Dominicana  
2012 Doctorado en Ministerio Pastoral, Seminario Teológico Adventista Interamericano Recinto Universidad de Montemorelos

### EXPERIENCIA MINISTERIAL

1984 Pastor asistente Distrito Bani Asociación Central Dominicana (ACD)  
1985 Pastor distrito Padre las Casas ACD  
1986 Pastor distrito Jimaní ACD  
1987 Pastor distrito Duvergé Misión Dominicana del Sur (MDS)  
1989 Pastor distrito y Yaque MDS  
Departamental Comunicaciones MDS  
1991 Pastor distrito y San Juan MDS  
Departamental de Mayordomía, Salud y Temperancia y Vida Familiar MDS  
1994 Pastor distrito Neyba MDS  
1996 Departamental de Mayordomía MDS  
1997 Pastor distrito Las Coles Asociación Dominicana del Norte (ADN)  
1998 Pastor distrito Caridad, Santiago ADN  
2000 Departamental de Ministerios Personales y Mayordomía ADN  
2004 Presidente Misión Dominicana del Sur