

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CRECIMIENTO Y PLANTÍO DE IGLESIAS EN UNA MUESTRA DE ADVENTISTAS DEL NORORIENTE DEL PERÚ

JOSÉ NELIÑO HURTADO CASTILLO

 <https://orcid.org/0009-0008-1959-9902>

Asociación Nor Pacífico del Perú

josehurtadocastillo@hotmail.com

Perú

RUBÉN F. JAIMES ZUBIETA

 <https://orcid.org/0000-0003-3208-204X>

Universidad Peruana Unión

rubenjaimes@upeu.edu.pe

Perú

Resumen

Liderazgo transformacional y su relación con el crecimiento y plantío de iglesias en una muestra de adventistas del nororiente del Perú. La investigación tiene por objeto examinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional de los líderes y el crecimiento y plantío de iglesias adventistas en la región San Martín, Perú, durante el año 2022. Se realizó con un enfoque descriptivo, se midieron las dimensiones del liderazgo transformacional y el crecimiento numérico de las iglesias. Asimismo, se utilizó el diseño correlacional y transversal. Los datos fueron recopilados el 2023, mediante encuestas. Los resultados revelan una correlación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el crecimiento de las iglesias ($R = 0.808$; $p = 0.000$), así como entre el liderazgo transformacional y el plantío de nuevas iglesias ($R = 0.701$; $p = 0.000$). Además, se encontró una correlación significativa entre el crecimiento de iglesias y el plantío de nuevas congregaciones ($R = 0.707$; $p = 0.000$). Se concluye que las tres variables están fuertemente interrelacionadas, ya que la mayoría de los líderes y miembros de la IASD, en la región San Martín, exhiben altos niveles de liderazgo transformacional, lo que está estrechamente vinculado con el crecimiento y la expansión de la iglesia; asimismo, se destaca la necesidad de continuar con la capacitación del liderazgo local.

Palabras clave: liderazgo transformacional, crecimiento de iglesias, plantío de iglesias, eclesiología, misión.

Abstract

Transformational Leadership and its relationship to church growth and church planting in a sample of Adventists in northeastern Peru. The study aims to examine the relationship between the dimensions of transformational leadership among leaders and the growth and church planting of Seventh-day Adventist churches in the San Martín region, Peru, during the year 2022. The research employed a descriptive approach, measuring the dimensions of transformational leadership and the numerical growth of churches. Additionally, a correlational and cross-sectional design was used. Data were collected in 2023 through surveys. The results reveal a significant and positive correlation between transformational leadership and church growth ($R = 0.808$; $p = 0.000$), as well as between transformational leadership and church planting ($R = 0.701$; $p = 0.000$). Moreover, a significant correlation was found between church growth and the planting of new congregations ($R = 0.707$; $p = 0.000$). It is concluded that the three variables are strongly interrelated, as most leaders and members of the Seventh-day Adventist Church in the San Martín region exhibit high levels of transformational leadership, which is closely linked to church growth and expansion. Furthermore, the study highlights the need to continue training local leadership.

Keywords: Transformational leadership, church growth, church planting, eclesiology, mission

Recibido: 08/13/2024

Aceptado: 03/14/2025

Publicado online: 05/06/2024

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CRECIMIENTO Y PLANTÍO DE IGLESIAS EN UNA MUESTRA DE ADVENTISTAS DEL NORORIENTE DEL PERÚ

JOSÉ NELIÑO HURTADO CASTILLO

 <https://orcid.org/0009-0008-1959-9902>

Asociación Nor Pacífico del Perú

josehurtadocastillo@hotmail.com

Perú

RUBÉN F. JAIMES ZUBIETA

 <https://orcid.org/0000-0003-3208-204X>

Universidad Peruana Unión

rubenjaimes@upeu.edu.pe

Perú

1. Introducción

El liderazgo es un elemento clave para el desarrollo de las organizaciones sociales, incluidas las de carácter eclesiástico. En el caso de estas últimas, una buena salud organizacional suele reflejarse en un crecimiento tanto numérico como cualitativo, así como en una mayor extensión geográfica. Estudios sobre el liderazgo transformacional como el de Helbert Quispe (2022), visto desde la perspectiva bíblica, consideran el liderazgo como un llamado de Dios (1 Co 4:1-2), para liderar la iglesia, no como obligación sino como un servicio responsable y sacrificado, ejerciendo el liderazgo “con humildad (cf. Éx 3:11, Jue 6:15, 1 S 9:21, 1 R 3:7; Jer. 1:6), con disposición a aprender, ser guiados, obedecer y sobre todo servir”.¹ De igual modo, Rothschild, citado por Pinto (2006), al estudiar el liderazgo de Nehemías (Neh. 1:3-11), señala que los líderes transformadores “poseen la pasión y el

¹ Helbert Sixto Quispe Ninahuaman, “Liderazgo transformacional desde una perspectiva adventista,” diciembre 20, 2020, 2, <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4047>.

genio para hacer realidad los sueños que otros creen inalcanzables”, y que “este liderazgo constituye también uno de los primeros eslabones de éxito en toda gestión misionera con miras a extender el reino de Dios en esta tierra”,² es decir influir sobre el crecimiento de las iglesias. Igualmente, Sotirios S. and Loukas M. Domestichos (2023), mediante un enfoque socio retórico del Sermón de la Montaña, examinan la aparición pública de Jesús como líder en el evangelio de Mateo (Mt 28:16-20), mostrando que Jesús “se transforma de un refugiado exhausto” en un líder que asume su misión con humildad y obediencia. De ese modo, primero, se transforma en el líder de Israel. Segundo, convierte a sus discípulos en predicadores que difunden su mensaje de salvación a todas las naciones, mostrando un crecimiento enorme de su misión.³

Sin embargo, existen obstáculos que dificultan su desarrollo normal, los cuales se conocen comúnmente como “enfermedades eclesiásticas.”⁴ Diversos estudios han señalado que la ausencia de un liderazgo adecuado representa un factor crucial que limita el desarrollo de la iglesia.⁵ De igual manera, se ha identificado como problemática el crecimiento de las iglesias sin el establecimiento de nuevas congregaciones, lo cual obstaculiza el desarrollo pleno de la misión eclesiástica.

² Roberto Pinto, “NEHEMÍAS: TRES PRINCIPIOS DE UN LIDERAZGO TRANSFORMADOR EFICAZ,” *DavarLogos* 5, no. 2 (2006): 107.

³ Sotirios S. and Loukas M. Domestichos, “Leadership in Matthew’s Gospel: Jesus Trains His Disciples to Become Transformational Leaders and Spread the Gospel to All Nations (A Socio-Rhetorical Approach to the Sermon on the Mount, Mt 5-7) - Buscar con Google,” 2023 *School of Business & Leadership, Regent University*, 2023, 20.

⁴ Alexander Zambrano Macías. “Las enfermedades Eclesiásticas,” Templo Metropolitano Alianza Portoviejo-Ecuador, <https://alexanderzamacias.blogspot.com/2016/11/las-enfermedades-eclesiasticas.html> (consultado: 15 de febrero de 2025).

⁵ Existen diversos estudios sobre el liderazgo en contextos cristianos eclesiásticos, como los siguientes: Por supuesto, aquí están las referencias bibliográficas de los estudios mencionados: Samuel Marcano Carrizalez, “La Formación de Líderes en la Iglesia Local: El Caso de Cuatro Iglesias Pertenecientes a la Asociación de Iglesias Evangélicas de Oriente (ASIGEO) en Venezuela” (Tesis de maestría, South African Theological Seminary, 2018); José Antonio Gil, “Relación entre el Liderazgo Pastoral y la Participación en el Ministerio de la Iglesia: Un Estudio Correlacional” (Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, 2016); Carlos Alberto Chavarría López, “Factores que Inhiben el Desarrollo del Liderazgo en los Individuos que Conforman la Escuela de Líderes en la Congregación Maranatha de la Ciudad de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas” (Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Chiapas, 2012).

Por otra parte, el liderazgo es un factor determinante en el desarrollo y expansión de cualquier organización, incluidas las comunidades religiosas. En el ámbito eclesiástico, el liderazgo influye no solo en la cohesión interna de la feligresía, sino también en la efectividad de la misión evangelizadora.⁶ Sin embargo, el liderazgo dentro de la iglesia enfrenta desafíos tanto desde la perspectiva bíblica como en términos de datos empíricos y las reflexiones de expertos en la materia.

Desde una perspectiva bíblica, el liderazgo es una responsabilidad dada por Dios para guiar a su pueblo en fidelidad y misión.⁷ A lo largo de las Escrituras, se presentan distintos modelos de liderazgo que evidencian tanto su impacto positivo cuando se ejerce conforme a los principios divinos, como sus efectos negativos cuando se desvirtúa su propósito.

En el Antiguo Testamento, Dios establece un modelo de liderazgo teocrático, en el cual los líderes son llamados y equipados por Él para cumplir su propósito. Moisés representa el paradigma del liderazgo profético y pastoral, caracterizado por su intercesión por el pueblo (Éxodo 32:11-14), su dependencia de la dirección divina (Números 12:6-8) y su humildad (Números 12:3).⁸ Sin embargo, su liderazgo también enfrentó crisis cuando el pueblo mostró resistencia a la autoridad divina, como en el episodio de la rebelión de Coré (Números 16:1-35).

El período de los jueces exhibe la inestabilidad que resulta de un liderazgo sin dirección centralizada. La frase recurrente “cada uno hacia lo que bien le parecía” (Jueces 17:6; 21:25) refleja la falta de un liderazgo estable y espiritualmente comprometido, lo que llevó a crisis espirituales y morales.⁹ Samuel, como el último juez y primer profeta en la transición monárquica, ilustra la importancia del liderazgo basado en la obediencia a Dios, en contraste con la desobediencia de Saúl, quien, por actuar según su propio criterio y no conforme a la instrucción divina, fue rechazado como rey (1 Samuel 15:22-23).

En la monarquía, David encarna un liderazgo según el corazón de Dios (1 Samuel 13:14), combinando habilidades militares, justicia y una profunda relación con Yahvé, aunque su reinado también estuvo marcado por

⁶ Marcano Carrizalez, “La Formación de Líderes en la Iglesia Local,” 12.

⁷ Ken Collier y Matt Williams, *Biblical Leadership: Becoming a Different Kind of Leader* (Greenville: Ambassador Emerald Int., 2004), 2.

⁸ Samuel Pagan, *Fortaleza y valentía: introducción al liderazgo bíblico y transformador* (Miami: Unilit, 2023), 34.

⁹ Michael J. Smith, “Leaving a Legacy: Leadership in Judges”, en *Biblical Leadership: Theology for the Everyday Leader*, ed. Benjamin K. Forrest (Grand Rapids: Kregel, 2017), 46.

errores que afectaron la estabilidad del reino (2 Samuel 11). Por otro lado, reyes como Roboam evidencian el fracaso del liderazgo cuando se basa en la arrogancia y el despotismo, lo que llevó a la división del reino (1 Reyes 12:6-16). Los profetas posteriores, como Isaías, Jeremías y Ezequiel, denunciaron el fracaso de los líderes de Israel al desviarse de la justicia y la obediencia a Dios (Isaías 56:10-12; Jeremías 23:1-4; Ezequiel 34:1-10).¹⁰

En el Nuevo Testamento, Jesucristo establece un nuevo paradigma de liderazgo basado en el servicio y la humildad. Frente a los modelos jerárquicos de su tiempo, declara: “El que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor, y el que quiera ser el primero entre vosotros será vuestro siervo” (Mateo 20:26-27). Este principio se opone al liderazgo basado en el poder y la dominación, promovido por las autoridades religiosas de su época (Mateo 23:1-12).¹¹

El liderazgo apostólico refleja esta transformación. Pedro, a pesar de sus fracasos iniciales, exhorta a los líderes a pastorear la iglesia “no por fuerza, sino voluntariamente; no por ganancia deshonesta, sino con ánimo pronto” (1 Pedro 5:2). Pablo, por su parte, desarrolla un liderazgo basado en la edificación de la iglesia y la formación de nuevos líderes, enfatizando la necesidad de carácter, integridad y compromiso espiritual en los obispos y diáconos (1 Timoteo 3:1-13; Tito 1:5-9).¹²

Sin embargo, la historia eclesiástica ha evidenciado que, al apartarse de este modelo bíblico, las iglesias han enfrentado divisiones, abusos de poder y crisis de liderazgo. En el contexto actual, la falta de formación en diversas áreas de liderazgo (como el tipo transformacional) y el énfasis en estructuras administrativas sin enfoque pastoral han sido identificados como desafíos clave en la misión de la iglesia.¹³

El liderazgo efectivo es crucial para el crecimiento y la expansión de las comunidades religiosas. En el contexto de la Iglesia Adventista en la región San Martín, Perú, se han observado desafíos significativos en términos de crecimiento y plantación de nuevas iglesias en los últimos siete años.

Según datos recopilados entre 2015 y 2022, la membresía de la Iglesia Adventista en la región San Martín ha experimentado un crecimiento anual

¹⁰ Pagan, *Fortaleza y valentía*, 56.

¹¹ Gene Wilkes, *El liderazgo de Jesús: como ser un líder servidor* (Nashville: Lifeway Press, 1996), 35.

¹² John F. MacArthur, *Llamado a liderar, 26 lecciones de liderazgo en la vida del apóstol Pablo* (Nashville: Grupo Nelson, 2011), 107.

¹³ Ken Blanchard, y Phil Hodges, *Lead Like Jesus: Lessons from the Greatest Leadership Role Model of All Time* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 34.

promedio del 2.3%. Sin embargo, este incremento es inferior al promedio nacional, que se sitúa en un 3.5% anual durante el mismo período. Además, la tasa de plantación de nuevas iglesias en la región ha sido de 1.8% anual, mientras que el promedio nacional alcanza el 2.7% anual. Estos datos sugieren una necesidad de evaluar los factores que podrían estar limitando un crecimiento más robusto en la región San Martín.¹⁴

La retención de miembros es otro aspecto crítico. Informes internos indican que, en los últimos siete años, aproximadamente el 15% de los nuevos conversos en la región San Martín abandonan la congregación dentro de los primeros tres años de su adhesión. Este porcentaje es preocupante en comparación con el promedio nacional de deserción, que es del 10%. Además, encuestas realizadas en 2021 revelaron que solo el 45% de los miembros participan activamente en actividades eclesiásticas más allá de los servicios sabáticos, lo que indica un nivel de compromiso que podría mejorarse.¹⁵

Un estudio realizado en 2018 en Chepén, Perú, analizó la relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano de los feligreses adventistas.¹⁶ Los resultados mostraron que el 48.7% de los líderes exhibían un nivel medio de liderazgo transformacional, mientras que el 71.7% de los feligreses demostraban un alto compromiso cristiano. Sin embargo, la correlación entre ambas variables fue baja ($p=0.349$), lo que sugiere que otros factores podrían estar influyendo en el compromiso de los miembros.

Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional en la región San Martín para mejorar tanto el crecimiento numérico como la retención y participación activa de los feligreses. Implementar estrategias de liderazgo que inspiren y motiven a la congregación podría ser clave para abordar estos desafíos.

Diferentes estudiosos han abordado la problemática del liderazgo eclesiástico y han propuesto diversas soluciones. Maxwell por ejemplo, sostiene que “todo se levanta o cae sobre el liderazgo”, subrayando que la for-

¹⁴ Estos datos se basan en Misión Nor Oriental de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, “Un nuevo comienzo, misión y fidelidad,” *V Congreso Ordinario Misión Nor Oriental* (diciembre 2020), 46-55.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Carlos Daniel Abanto Ramírez, “Relación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes y el compromiso cristiano en feligreses adventistas de Chepén, Perú, 2018” (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2019).

mación de líderes con una visión clara y habilidades de influencia es esencial para el crecimiento de cualquier organización, incluidas las iglesias.¹⁷ Por su parte, Fry enfatiza que el liderazgo espiritual, basado en valores trascendentales y un propósito compartido, puede generar un impacto significativo en la motivación y compromiso de los seguidores.¹⁸ Otros especialistas en liderazgo como Ed Stetzer, y Warren Bird sostienen la misma opinión.¹⁹ Dentro del ámbito adventista, Elena G. de White (2012, 184) destaca la importancia de la dirección espiritual guiada por el Espíritu Santo para la formación de discípulos comprometidos con la misión, usando la metáfora del “sol naciente”, para decir:

“Vosotros sois la luz del mundo”. Así como sale el sol en su misión de amor para disipar las sombras de la noche y despertar el mundo, los seguidores de Cristo también han de salir para derramar la luz del cielo sobre los que se encuentran en las tinieblas del error y el pecado.²⁰

En este sentido, el enfoque actual del liderazgo transformacional contiene entre sus dimensiones, algunos principios similares al del liderazgo bíblico implementados en la dirección de la IASD. De tal modo que, el liderazgo transformacional es un enfoque que enfatiza la inspiración y el desarrollo de los seguidores para alcanzar objetivos compartidos. Burns²¹ introdujo este concepto, destacando su capacidad para generar cambios profundos en individuos y organizaciones. Posteriormente, Bass²² amplió el modelo identificando cuatro dimensiones clave: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Quispe Ninahuaman propone que, en el ámbito eclesiástico, este liderazgo es crucial, ya que los líderes no solo administran, sino que también guían espiritualmente y fomentan el compromiso de la comunidad.²³ En la

¹⁷ John C. Maxwell, *Developing the Leader Within You* (Nashville: Thomas Nelson, 1993), 17.

¹⁸ Louis W. Fry, “Toward a Theory of Spiritual Leadership,” *The Leadership Quarterly* 14, no. 6 (2003): 693-727.

¹⁹ Ed Stetzer, y Warren Bird, *Viral Churches: Helping Church Planters Become Movement Makers* (San Francisco: Jossey-Bass, 2010), 11-19.

²⁰ Elena G. de White, *El Discurso Maestro de Jesucristo* (Buenos Aires: ACES, 2014), 39-40.

²¹ James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978).

²² Bernard M. Bass, *Leadership and Performance beyond Expectations* (New York: Free Press, 1985).

²³ Helbert Sixto Quipe Ninahuaman, “Liderazgo transformacional y su conexión con el liderazgo bíblico,” *Estrategias para el cumplimiento de la misión* 20, no. 2 (2022): 47-61.

Iglesia Adventista, el liderazgo transformacional puede influir en el crecimiento y plantío de nuevas congregaciones y analizar su impacto permite comprender mejor su relación con la expansión de la iglesia.

En este sentido, la implementación de un liderazgo transformacional, caracterizado por la inspiración, la motivación y el desarrollo del liderazgo en otros, podría constituir una solución viable para fortalecer el crecimiento y plantío de iglesias en la región de San Martín; y el presente estudio busca analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el crecimiento eclesiástico en una muestra de feligreses adventistas de la región San Martín, Perú. A través de un enfoque empírico y teórico, se pretende aportar al desarrollo de estrategias que fomenten un liderazgo más efectivo y aliñado con los principios bíblicos y organizacionales de la iglesia.

Así pues, la relevancia de este estudio reside en su objetivo de establecer los niveles en que el liderazgo transformacional de los dirigentes de la Iglesia Adventista en la región de San Martín, se correlacionan con el crecimiento mayormente numérico de la iglesia, y la plantación de nuevas congregaciones para acoger a dichos creyentes. Con este propósito, se examinan investigaciones relacionadas con el liderazgo sobre todo transformacional, el crecimiento eclesiástico y particularmente, con el problema de la limitada plantación de nuevas iglesias. El análisis examina algunos trabajos de campo, experimentales y documentales, sobre la temática del crecimiento de iglesia y la plantación de iglesias, pero buscando llenar un vacío que estos dejan, al omitir a menudo algunos factores cruciales como son las características del liderazgo de sus dirigentes y el impacto que esto causa en el crecimiento de iglesia y el plantío de nuevas iglesias.

De modo que el estudio de la plantación de iglesias y su relación con el crecimiento numérico y la expansión geográfica de las congregaciones ha sido objeto de interés en diversos estudios académicos. Se ha analizado cómo el liderazgo y la estrategia de plantación pueden contribuir a la expansión de la obra eclesiástica. Entre estos estudios e investigaciones se pueden mencionar los siguientes:

Macintyre²⁴ subraya que las nuevas iglesias son particularmente efectivas para alcanzar a nuevas generaciones, residentes y grupos sociales. El autor destaca que, aunque la plantación de iglesias representa una herramienta poderosa para la expansión del mensaje cristiano, debe llevarse a cabo de manera cuidadosa, especialmente en lo que respecta al financia-

²⁴ John A. Macintyre, "Church Planting 2008 and into the future", Ministry & Mission Committee, <https://mmpcnsw.org.au/church-planting/> (consultado: 7 de diciembre de 2024).

miento. Macintyre sugiere que el financiamiento debe ser equilibrado, asegurando que no se cree dependencia en los nuevos creyentes, mientras se apoya el trabajo inicial. La misión debe promover la plantación de iglesias como la herramienta más eficaz de alcance, proporcionando una visión clara y recursos adecuados para que las congregaciones puedan involucrarse en la plantación de iglesias, identificar plantadores adecuados y capacitar a los nuevos líderes.

Por su parte, Corkum,²⁵ presenta un nuevo modelo de plantación de iglesias, junto con un plan de implementación y evaluación. A través de su investigación, se resalta la necesidad de un estudio continuo sobre las mejores prácticas para apoyar la plantación de iglesias en las organizaciones adventistas. En este caso, la Asociación de Wisconsin cultivó un nuevo espíritu misionero al enfrentarse al desafío de ingresar a nuevas fronteras para la obra de Dios. Este enfoque de plantación de iglesias se volvió un asunto prioritario, con la misión de alcanzar nuevas regiones y grupos de personas no alcanzadas.

En cuanto a la Iglesia Adventista en Canadá, Potts²⁶ explora cómo la Henderson Highway Church en Winnipeg, bajo la dirección de su pastor, decidió plantar una nueva congregación para llegar a los adultos jóvenes que no asistían a la iglesia. A partir de un grupo base de solo 16 personas, la nueva congregación creció en dos años hasta superar los 100 asistentes regulares. Este caso ejemplifica cómo la plantación de iglesias no solo puede incrementar la cantidad de fieles, sino también atraer a grupos demográficos específicos, como los adultos jóvenes, que anteriormente no se sentían identificados con la iglesia. De los 28 nuevos miembros, la mitad eran adultos jóvenes, lo que subraya el potencial de la plantación de iglesias para conectar con nuevas generaciones.

En la región de Bahía, Brasil, Vander Lopes,²⁷ analiza cómo la estrategia de plantación de iglesias contribuyó al notable incremento de feligreses adventistas en esta zona. El estudio muestra que la Iglesia Adventista en Eunápolis experimentó un crecimiento impresionante, mucho más allá de la

²⁵ Donald Corkum, "Developing a New Model for Church Planting in the Wisconsin Conference of Seventh-day Adventists" (Tesis doctoral, Universidad Andrews, 2009), 23-24.

²⁶ Jeffrey T. Potts, "Church Planting To Reach Postmodern Generations: Launching a New Church in Winnipeg, Manitoba" (Tesis doctoral, Universidad Andrews, 2009), 14-16.

²⁷ Heraldo Vander Lopes, "Plantío de iglesias e incremento de feligreses adventistas en la zona metropolitana de Eunapolis, Bahía, Brasil, entre los años 1980 y 2010", *Estrategias para el cumplimiento de la misión* 10, no. 1 (2013): 8-40.

media nacional. Entre 1980 y 2010, mientras que la Iglesia Adventista en Brasil creció un 430.60%, la iglesia de Eunápolis creció un 1675%. Este fenómeno destaca la efectividad de las estrategias locales de plantación de iglesias en el impulso del crecimiento numérico y territorial de la iglesia.

En el caso de Perú, Montero²⁸ examina cómo el estilo de liderazgo pastoral afectó el aumento de los ingresos económicos de la misión durante ese período. Este estudio señala que un liderazgo efectivo, adecuado y bien capacitado tiene un impacto directo no solo en los recursos materiales, sino también en la capacidad de la iglesia para realizar nuevas iniciativas, como la plantación de iglesias. La correlación entre liderazgo y el crecimiento de la iglesia es, por tanto, multifacética, abarcando tanto lo espiritual como lo administrativo.

Además, el trabajo de Quispe Ninahuamán sobre la correspondencia entre liderazgo transformacional y el compromiso misionero en líderes de la IASD de la Misión Peruana Central Sur,²⁹ es relevante para el presente estudio. Su investigación confirma una correlación demostrativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso misionero de los dirigentes. A medida que aumenta la práctica del liderazgo transformacional, también lo hace el nivel de compromiso en las acciones misioneras planificadas, sea el establecimiento y plantación de nuevas iglesias. Este hallazgo resalta que el liderazgo transformacional puede ser un factor clave en la implementación de estrategias misioneras efectivas.

A partir de estos estudios, se observa el rol preponderante del liderazgo transformacional en el crecimiento y la expansión de la iglesia. A nivel teórico, el liderazgo se ha comprendido como un fenómeno que debe adaptarse al contexto particular de cada organización. Según los autores Geraldo, Mera y Rocha, la elección del estilo de liderazgo adecuado depende del equilibrio entre la atención a las tareas y a las personas, algo especialmente relevante en organizaciones eclesiásticas.³⁰ La preocupación por las personas y su bienestar, además de los resultados, es una característica esencial en el liderazgo de la iglesia.

²⁸ Jorge Alberto Montero Guerrero, "Liderazgo pastoral y mayordomía de ingresos económicos de la Misión Centro Oeste del Perú, 2012-2013" (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2014), 6.

²⁹ Helbert Quispe Ninahaman, "Liderazgo transformacional y compromiso misionero en dirigentes de la región 2, Misión Peruana Central Sur, Lima, 2019" (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, 2022), 32.

³⁰ Luis Geraldo, Alicia Mera y Esther Rocha, "Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica", *Apuntes Universitarios* 10, no. 4 (2020): 156-174.

Sin embargo, otros autores también han señalado una crisis de liderazgo en las organizaciones eclesiásticas, la cual requiere soluciones basadas en los principios del liderazgo bíblico.³¹ En el libro de Hechos 15, por ejemplo, se presentan principios que fortalecen el liderazgo dentro de las iglesias, tales como el desarrollo personal en libertad y el buen relacionamiento entre líderes y seguidores. Estos principios recalcan la relevancia de un liderazgo basado en el amor y la libertad, que evita el autoritarismo y promueve el desarrollo positivo de los feligreses.³²

En este contexto, la presente investigación busca llenar la brecha existente en la literatura sobre la correspondencia entre el liderazgo transformacional y el crecimiento eclesiástico, especialmente en lo que respecta al plantío de nuevas iglesias. Según Raúl Gómez, el líder cristiano no es solo una figura organizativa, sino alguien llamado por Dios para servir a su comunidad, siguiendo el ejemplo de Jesús, quien vino para servir y no para ser servido.³³ Este tipo de liderazgo, basado en el servicio y la dedicación a las necesidades de los demás, es primordial para el éxito de toda estrategia misionera.

Por ello, el liderazgo transformacional en el ámbito eclesiástico se caracteriza por principios que también están presentes en la Biblia, como la estimulación intelectual, la consideración personalizada y la motivación inspiracional.³⁴ Estos principios son esenciales para guiar a la feligresía en su compromiso con la predicación del evangelio y la plantación de nuevas iglesias. Como indica Kit Watts,³⁵ el liderazgo transformacional no solo debe aumentar el número de miembros, sino también fomentar la creación de nuevas iglesias en áreas no alcanzadas, cumpliendo así con la misión de predicar el evangelio a toda nación (Ap. 14:6-7).

En resumen, este trabajo de investigación intenta formar parte de una serie de estudios que destacan el rol del liderazgo transformacional en el

³¹ María Rosa Barrachina Palau, "Los estilos y competencias de liderazgo en el capítulo 15 del libro de los Hechos para el contexto de la segunda década del siglo XXI en España" (Tesis de maestría: South African Theological Seminary, 2016), 87.

³² Dale Carnegie, *Cómo ser un buen líder* (Barcelona: Debolsillo, 2023), 8-9.

³³ Raúl Gómez Méjico. "El líder cristiano, no nace ni se hace: Dios lo hace", *Apuntes Universitarios* 4, no. 2 (2014): 131-134.

³⁴ Julio Daniel Rode, "¿Por qué algunas iglesias crecen?", *Enfoques* 12, no. 2 (2000): 15-39; Roberto Pinto, "Nehemías, Tres principios de un liderazgo transformador eficaz," *Davar Logos* 5, no. 2 (2006):109-113.

³⁵ Kit Watts, "Progress towards a Global Strategy", *Adventist Review*, 31 de Agosto de 1989, 9.

crecimiento y la plantación de nuevas iglesias. El liderazgo efectivo, basado en principios bíblicos y transformacionales, es clave para el desarrollo y expansión de la iglesia, como están demostradas en los casos estudiados en diversas regiones.

1.1. Base bíblica para el liderazgo transformacional

Como se ha visto anteriormente, el liderazgo transformacional es un modelo desarrollado en el ámbito de las ciencias sociales y organizacionales, sin un origen ni fundamento bíblico. Fue introducido por James MacGregor Burns³⁶ en el contexto del liderazgo político y, más tarde, Bernard Bass³⁷ lo adaptó al ámbito empresarial y organizacional. Este enfoque se basa en la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores, impulsándolos a un cambio profundo en su manera de pensar y actuar. Sus cuatro componentes principales: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, fueron definidos a partir de estudios empíricos y no de una base teológica.³⁸

Si bien este modelo no proviene de la Biblia, algunos de sus principios pueden encontrarse reflejados en ciertas figuras bíblicas. Jesús, Moisés y Pablo demostraron cualidades de liderazgo que incluyen la inspiración y el desarrollo de nuevos líderes (Mt. 4:19; Éx. 18:25-26; 2 Tim. 2:2). Sin embargo, esto no implica que la Biblia promueva explícitamente el liderazgo transformacional, sino que existen puntos de convergencia entre este modelo y ciertos aspectos del liderazgo en las Escrituras.

En su esencia, el liderazgo transformacional busca atraer y movilizar a los individuos hacia una visión compartida, fomentando el crecimiento personal y el compromiso más allá de los intereses inmediatos.³⁹ Burns señala que ""el liderazgo moral surge de, y siempre retorna a, los deseos y

³⁶ MacGregor Burns, *Leadership*.

³⁷ Bass, *Leadership and Performance beyond Expectations*.

³⁸ Zuleika Tapia Castilla y Javier Antequera Ripoll, "El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas." *AdGnosis* 9, no. 9 (2020): 119-134; Nathan Eva et al., "Servant Leadership: A systematic review and call for future research," *The Leadership Quarterly* 30, no. 1 (febrero 2019): 111-132.

³⁹ A. D. Clarke, "Leadership", en *New Dictionary of Biblical Theology*, eds. T. Desmond Alexander y Brian S. Rosner (Downers Grove: InterVarsity Press, 2000), 636-637. En adelante, *NDBT*.

necesidades fundamentales, aspiraciones y valores de los seguidores.”⁴⁰ En este contexto, el pasaje de Mateo 16:18 ofrece una base fundamental para entender el liderazgo transformacional en un contexto cristiano: “Ahora, también a ti te digo que tú eres Pedro, y sobre esta roca edificaré la iglesia mía, y las puertas de la muerte⁴¹ no prevalecerán contra ella.”⁴²

El concepto de Burns para la motivación en el liderazgo viene por la presentación de metas claras e inspiradoras: “el liderazgo, en resumen, es poder gobernado por principios, dirigido a elevar a las personas a sus más altos niveles de motivación personal y moralidad social.”⁴³ contexto teológico de Mateo 16:18 se centra en la revelación cristológica, en la cual Pedro llama a Jesús el “Hijo del Dios vivo” (v. 16).⁴⁴ Este acto de Pedro no solo valida su discipulado, sino que lo conecta con la obra misionera de difundir el evangelio,⁴⁵ un mandato que se extiende a todos los discípulos. La declaración de Jesús acerca de edificar su iglesia sobre la “Roca” resalta su rol como fundamento de la comunidad cristiana (1 Cor 3:11; Ef. 2:20), lo que subraya la importancia del Mesías en la edificación de la iglesia.⁴⁶ Jesús otorga a los discípulos la autoridad para “atar y desatar” (v. 18-19),⁴⁷ un poder que no es exclusivo de Pedro, sino que se confiere al cuerpo eclesial

⁴⁰ MacGregor Burns, *Leadership*, 30.

⁴¹ El término en griego ἄδης designa el lugar de los muertos, el infierno, la muerte; por eso se tradujo aquí como “muerte”. Amador García Santos, “ἄδης”, *Diccionario del griego bíblico: Setenta y Nuevo Testamento* (Estella: Verbo Divino, 2018), 31, (en adelante, *DGB*); Otto Böcher, “ἄδης”, en *Exegetical Dictionary of the New Testament*, ed. Horst Balz y Gerhard Schneider (Grand Rapids: Eerdmans, 1990), 1:30-31. En adelante, *EDNT*.

⁴² Traducción propia del autor.

⁴³ MacGregor Burns, *Leadership*, 32.

⁴⁴ Russell Pregeant, *Matthew*, Chalice Commentary for Today (St. Louis: Chalice Press, 2004), 110.

⁴⁵ R. T. France, *The Gospel of Matthew*, New International Commentary on the New Testament, ed. Gordon Fee (Grand Rapids: Eerdmans, 2007), 615.

⁴⁶ “οἰκοδομέω”, *DGB*, 603; “οἰκοδομέω”, *New International Dictionary of New Testament Theology and Exegesis*, ed. Moisés Silva (Grand Rapids: Zondervan, 2014), 3:462-463. En adelante, *NIDNTTE*; Walter Bauer et al., eds., *A Greek-English Lexicon of the New Testament and other Early Christian Literature*, 4ta ed. (Chicago: University of Chicago, 2021), 617.

⁴⁷ W. D. Davies y Dale C. Allison, *A Critical and Exegetical Commentary on the Gospel according to Saint Matthew*, International Critical Commentary, ed. J. A. Emerton (Londres: T&T Clark, 2004), 2:610.

en su conjunto, lo que incluye a todos los apóstoles y seguidores de Jesús en la tarea de enseñar, corregir y guiar a la iglesia.⁴⁸

Además, Burns destaca la necesidad de que los líderes reconozcan y traten a cada individuo como persona, independientemente de su posición. Señala que “en la vida real, el consejo más práctico para los líderes es no tratar a los peones como peones, ni a los príncipes como príncipes, sino a todas las personas como personas”.⁴⁹ Esta premisa es fundamental a la hora en que el liderazgo en la iglesia se manifieste en el mandato de predicar el evangelio y hacer discípulos (Mt 28:19-20). La referencia a las “llaves del reino” implica una responsabilidad de liderazgo y mayordomía en la gestión de la verdad del evangelio,⁵⁰ simbolizando la autoridad para cuidar la iglesia y asegurar que se mantenga fiel a su fundamento: Jesús es el Cristo. Así, el discipulado y liderazgo transformacional, en el contexto de plantar nuevas iglesias, debe basarse en este principio cristocéntrico, garantizando que cada nueva iglesia esté cimentada en la verdad de la revelación mesiánica de Jesús, asegurando su crecimiento y multiplicación misional. A la luz de este trasfondo bíblico, fue necesario considerar las particularidades del liderazgo transformacional en los dirigentes de la región San Martín, Perú, en 2022, las cuales se consideran determinantes en el desarrollo de la IASD y en la plantación de nuevas iglesias locales.

1.2. Dimensiones del liderazgo transformacional

Como modelo, el liderazgo transformacional fomenta la visión y comunicación inspiradora, impulsa a los seguidores a ver los objetivos desde distintas perspectivas y ofrece apoyo y reconocimiento al personal. Los estudios sobre liderazgo han identificado diversas dimensiones de esta clase de liderazgo: la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada.⁵¹

1.2.1. La dimensión: influencia idealizada

⁴⁸ F. Staudinger, “δέω”, EDNT, 1:293.

⁴⁹ MacGregor Burns, *Leadership*, 42-43.

⁵⁰ Craig S. Keener, *The IVP Bible Background Commentary: New Testament* (Downers Grove: InterVarsity Press, 1993), 87; Stanley Hauerwas, *Matthew*, Brazos Theological Commentary on the Bible (Grand Rapids: Brazos Press, 2006), 151-52.

⁵¹ Donelson R. Forsyth, *Group Dynamics*, 7º ed. (Boston: Cengage, 2019), 24.

El liderazgo transformacional implica una influencia idealizada. Según John Maxwell, "la verdadera medida del liderazgo es la influencia."⁵² En 1960, Ralph White y Ronald Lippitt identificaron tres tipos clásicos de liderazgo: autocrático, democrático y laissez-faire.⁵³ El liderazgo autocrático se basa en el control estricto y la coerción, lo que puede aumentar la producción a corto plazo, pero genera alta rotación de personal a largo plazo. En referencia al plantío de iglesias, el liderazgo transformacional debería caracterizarse por influir de manera positiva, generando una relación recíproca y no coercitiva.

Desde una perspectiva bíblica, la influencia idealizada se refleja en el liderazgo de Jesucristo, quien no solo dirigió a sus discípulos con autoridad, sino que también modeló el carácter y la conducta que esperaba de ellos.⁵⁴ En 1 Corintios 11:1, Pablo exhorta: "Sed imitadores de mí, así como yo de Cristo", resaltando la importancia de un liderazgo ejemplar que motive a otros a seguir a Dios. Asimismo, Jesús enseñó que el verdadero liderazgo no radica en la dominación, sino en el servicio (Marcos 10:42-45).

1.2.2. 2da dimensión: motivación inspiracional

En 1990, Bernard Bass distinguió entre liderazgo transaccional y transformacional.⁵⁵ Mientras que el liderazgo transaccional se basa en recompensas por desempeño, el liderazgo transformacional inspira a los equipos a rendir de manera extraordinaria. Este tipo de liderazgo se enfoca en la motivación inspiracional, como destaca Harry A. Overstreet, cuya idea central es que la influencia radica en hacer que otros participen activamente.⁵⁶

En la Biblia, Nehemías es un ejemplo de un líder que inspiró a su pueblo a reconstruir Jerusalén (Nehemías 2:17-18). Su capacidad de comunicar una visión clara y movilizar a la gente fue clave para la realización de la obra de Dios. Asimismo, Pablo, en Filipenses 3:14, motiva a los creyentes a seguir adelante con perseverancia, enfocándose en el premio del supremo llamamiento de Dios. La motivación inspiracional en el contexto eclesiástico

⁵² John C. Maxwell, *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Síguelas y la gente te seguirá* (Nashville: Thomas Nelson Publishers, 2007), 16.

⁵³ Ralph K. White y Ronald Lippitt, *Autocratic and Democracy: An Experimental Inquiry* (Nueva York: Harper & Brothers, 1960), 10.

⁵⁴ Wilkes, *El liderazgo de Jesús*, 37.

⁵⁵ Bernard Bass y Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, 2º ed. (Nueva York: Psychology Press, 2006), 171.

⁵⁶ Harry A. Overstreet, *The People Principle: A Revolutionary Redefinition of Leadership* (Nueva York: St. Martin's Griffin Press, 1999), 219.

impulsa a los creyentes a comprometerse con la misión y el crecimiento de la iglesia.⁵⁷

1.2.3. 3ra dimensión: estimulación intelectual

En este tipo, el líder fomenta la creatividad y desafía las estructuras establecidas.⁵⁸ Estimula a sus partidarios a indagar formas novedosas de realizar tareas, buscando oportunidades de mejora.⁵⁹ Así, esta estimulación intelectual facilita el aprendizaje colectivo y la innovación.

El liderazgo bíblico también promueve la estimulación intelectual, como lo demuestra el apóstol Pablo en Hechos 17:11, donde se menciona a los bereanos, quienes examinaban las Escrituras diariamente para verificar la enseñanza que recibían. Jesús mismo desafió las interpretaciones tradicionales de la ley, promoviendo una comprensión más profunda de los principios divinos (Mateo 5:21-48). Un liderazgo transformacional dentro de la iglesia requiere estimular el pensamiento crítico y la reflexión teológica, animando a los creyentes a profundizar en su fe.⁶⁰

1.2.4. 4ta dimensión: consideración individualizada

En este componente de liderazgo, el líder atiende las necesidades, habilidades y ambiciones de sus discípulos, ofreciendo consejería, capacitación y orientación.⁶¹ Esta dimensión promueve un cambio constructivo en la organización mediante la comunicación efectiva y el apoyo individualizado.⁶² Desde la perspectiva bíblica, Jesús mostró una profunda consideración individualizada al interactuar con las personas de manera personalizada. En Juan 4, su encuentro con la mujer samaritana demuestra cómo Él abordó

⁵⁷ Dickson Ngama y Mark Allen, "By Whose Authority?: Leadership in Ezra-Nehemiah," *Biblical Leadership*, 189.

⁵⁸ Bass y Riggio, *Transformational Leadership*, 171.

⁵⁹ Andrew Pirola Merlo, Leon Mann, Charmine Hartel y Giles Hirst, "How leaders influence the impact of affective events on team climate and performance in R&D teams", *The Leadership Quarterly* 13, no. 5 (2002): 565; Andrew Pirola Merlo et al., "How leaders influence the impact of affective events on team climate and performance in R&D teams", *The Leadership Quarterly* 13, no. 5 (2002): 565.

⁶⁰ Phillip V. Lewis, *Transformational Leadership: A New Model for Total Church Involvement* (Nashville: B&H Publishing, 1996), 14-15.

⁶¹ Jin Nam Choi, "Change-oriented organizational citizenship behavior: effects of work environment characteristics and intervening psychological processes", *Journal of Organizational Behavior* 28, no. 4 (2007): 467-468.

⁶² Nam Choi, "Change-oriented organizational citizenship behavior," 468.

sus necesidades espirituales específicas, guiándola hacia una transformación personal. Del mismo modo, Pablo aconseja a Timoteo de manera particular, exhortándolo a desarrollar su liderazgo con fidelidad (2 Timoteo 1:6-7). Un liderazgo transformacional en la iglesia debe reflejar este modelo de cuidado personal y discipulado, fortaleciendo así el crecimiento espiritual y la misión.⁶³

1.3. Liderazgo y crecimiento de iglesia

El término “crecimiento de la iglesia” se puede entender como la extensión numérica de miembros, principalmente mediante el bautismo o, en algunos casos, la profesión de fe. Este aspecto se presenta en la Biblia como parte del desarrollo integral de la iglesia (Hch. 2:47). La idea de “añadir” se asocia con verbos como “multiplicarse” y metáforas agrícolas como cosechar, indicando un proceso activo de expansión (Jn. 4:35-36). Además del crecimiento externo, se destacaba un saludable relacionamiento social (Hch. 2:47) y una fuerte unidad interna: “Todos los que habían creído estaban juntos” (Hch. 2:44).

Pablo Semán clasifica el crecimiento en tres categorías: 1) protestantismos históricos, relacionados con derechos humanos y proyectos sociales; 2) movimientos evangélicos estadounidenses, enfocados en el literalismo bíblico y la misión, y 3) pentecostalismos, que priorizan los dones del Espíritu, influyendo incluso en el Movimiento de Renovación Carismática Católica.⁶⁴ El crecimiento numérico debe complementarse con la plantación de iglesias, promoviendo un discipulado integral y el funcionamiento adecuado del cuerpo de Cristo. Este equilibrio asegura un desarrollo espiritual genuino junto con un resultado positivo en la sociedad.

1.4. Liderazgo y plantío de iglesia

La expresión “plantar iglesias” y “cosechar” proviene de la agricultura (Jn. 4:35) para referirse al proceso de integrar y desarrollar a los nuevos creyentes como discípulos de Jesús en un ambiente adecuado. Esto se refleja en textos como 2 Tim. 3:10-11:

Pero tú has seguido mi doctrina, conducta, propósito, fe, longanimidad, amor, paciencia, persecuciones, padecimientos, como los que me sobrevinieron en Antioquía, en Iconio, en Listra; persecuciones que he sufrido, y de todas me ha librado el Señor.

⁶³ J. Lee Wittington et al., “Legacy Leadership: The Leadership wisdom of the Apostle Paul,” *The Leadership Quarterly* 16 (2005): 749-770.

⁶⁴ Pablo Semán, “¿Quiénes son? ¿Por qué crecen? ¿En qué creen? Pentecostalismo y política en América Latina”, *Nueva Sociedad*, no. 280 (2019): 29-30.

Estos versículos sugieren que Timoteo trabajó en la plantación de iglesias en esas regiones. De manera similar, en Hechos 8:4-8 se menciona: “Pero los que fueron esparcidos iban por todas partes anunciando el evangelio. Entonces Felipe, descendiendo a la ciudad de Samaria, les predicaba a Cristo... así que había gran gozo en aquella ciudad.”

Por su parte, Felipe dedicó tiempo al evangelismo, que incluiría la plantación de una iglesia en Samaria. Asimismo, Pablo, tras ser llamado por Cristo, fue enviado por los ancianos de su iglesia local para plantar iglesias en Chipre (Hch. 13:1-12).:

Había entonces en la iglesia que estaba en Antioquía, profetas y maestros: Bernabé, Simón el que se llamaba Níger, Lucio de Cirene, Manaén [...] dijeron: “Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado.” [...] y llegados a Salamina, anuncianaban la palabra de Dios en las sinagogas de los judíos.

En su historia temprana, la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) valoraba la plantación de nuevas iglesias.⁶⁵ Bennardo señala que: “En algún punto del camino, nosotros perdimos la visión de plantar iglesias. ¡Nos contentamos con mantener las luces encendidas en las iglesias existentes y dejamos de encender luces en nuevas iglesias a un ritmo de diez cada mes!”⁶⁶

Otros autores, como Malphurs, destacan el problema más amplio en el protestantismo: “Un promedio de cincuenta a sesenta congregaciones en el protestantismo estadounidense eligen disolverse cada semana en comparación con quizás cinco a diez que pueden y están dispuestas a redefinir su papel.”⁶⁷

A pesar de estas tendencias, Osei menciona que la IASD experimenta un crecimiento de 2,000 nuevos miembros diarios en más de 200 países.⁶⁸ Este aumento exige plantar nuevas iglesias para satisfacer las necesidades de estos nuevos conversos. Además, Elena de White enfatizó la importancia de establecer iglesias en todas las regiones del mundo.⁶⁹ Según ella, las

⁶⁵ Russell Burrill, *Rekindling A Lost Passion: Recreating A Church Planting Movement* (Fallbrook: Hart Research Center, 1999), 47-81.

⁶⁶ Tom Bennardo, *The Honest Guide to Church Planting* (Grand Rapids: Zondervan, 2019), 34.

⁶⁷ Aubrey Malphurs, *Pouring New Wine into Old Wineskins: How to Change a Church Without Destroying It* (Grand Rapids: Baker Books, 1993), 13.

⁶⁸ Emmanuel Osei, “A Strategy For Church Planting Among The Ewe-Speaking People Of The Volta Region, Ghana” (Tesis doctoral, Universidad Andrews, 1997), 3.

⁶⁹ Elena G. de White, *El evangelismo* (Buenos Aires: ACES, 2019), 119-165.

reuniones evangelísticas públicas ayudan a familiarizar a las personas con el mensaje de Cristo, fomentando iglesias impulsadas por la misión.⁷⁰ Sin embargo, la IASD enfrenta el desafío de la deserción. G.T. Ng señala:

En 2000, 43 de cada 100 nuevos miembros bautizados terminaban dejando la iglesia [...] Las últimas cifras indican que 49 de cada 100 nuevos miembros tarde o temprano dejan la iglesia. Ese índice de 49 por ciento de apostasía [...] es una sangría de los recursos humanos y financieros de la iglesia.⁷¹

Este problema no es exclusivo de la IASD. Un estudio del Pew Research Center muestra que el cristianismo en Estados Unidos ha disminuido del 77 % al 65 % en la última década. En Perú, los católicos han bajado del 78 % al 71 % entre 2015 y 2017.⁷² En general, las iglesias cristianas enfrentan deserción, como ilustran los datos desde 1985, donde en una iglesia protestante solo dos de cada mil nuevos miembros permanecieron tras ocho años.⁷³

Ante esta situación, la IASD mundial, con casi dieciocho millones de feligreses, ha perdido uno de cada tres en las últimas 5 décadas. A pesar de ello, David Trim resalta: “Hay una cuestión teológica que indica la misión de Dios de buscar al perdido” y retenerlo mediante la plantación de iglesias como rediles adecuados para el crecimiento integral de los conversos.”⁷⁴ Por lo tanto, es crucial analizar la correspondencia entre el liderazgo transformacional y el crecimiento de la feligresía adventista en regiones como San Martín, Perú, como se detalla en la siguiente sección

⁷⁰ Elena G. de White, *Testimonios para la iglesia* (Mountain View: Pacific Press, 1988), 6:24.

⁷¹ Carolyn Azo, “Se insta a cada adventista a que ayude a contener las pérdidas de miembros”, *Adventist News Network*, <https://adventist.news/es/news/se-inst-a-cada-adventista-a-que-ayude-a-contener-las-perdidas-de-miembros> (consultado: 30 de mayo, 2024).

⁷² Alonso Martínez, “Cada vez existen menos cristianos y católicos: estas son las razones”, GQ, <https://www.gq.com.mx/entretenimiento/articulo/cada-vez-existen-menos-cristianos-y-catolicos-estas-son-las-razones> (consultado: 30 de mayo, 2024).

⁷³ Donald S. Thomas, “The Church’s Back Door: Why They Come and Go”, *Christianity Today*, 15 de marzo de 1963, 36.

⁷⁴ Carolyn Azo, “Líderes mundiales adventistas discuten perdida de miembros”, *Noticias Adventistas*, <https://noticias.adventistas.org/es/noticia/institucional/lideres-mundiales-adventistas-discuten-perdida-de-miembros/> (consultado: 20 de octubre de 2022).

1.5. Concepto de plantío de iglesia

La plantación de iglesias implica el establecimiento de nuevas congregaciones locales como expresión concreta del cumplimiento de la gran comisión señalada por Jesús en Mateo 28:18-20. El término “iglesia” procede del griego *ekklesia*: “ser llamado afuera,”⁷⁵ enfatizando su carácter distintivo como asamblea espiritual y escatológica dedicada a proclamar la muerte, resurrección y la parusía.⁷⁶ En el Nuevo Testamento, este concepto resalta el origen divino de la iglesia, descrita como “la iglesia de Dios” (1 Cor. 1:2) y “la iglesia de Cristo” (Rom. 16:16), enfatizando su identidad única frente a otras asambleas seculares o religiosas.

El proceso de plantación se asemeja al acto de esparcir semilla y cultivar: comienza con un conjunto de personas que estudian la Biblia bajo el liderazgo de un misionero, crecen en fe y comunión, y maduran hasta convertirse en una comunidad estable que, a su vez, se multiplica.⁷⁷ Este modelo refleja la metáfora bíblica de sembrar, cultivar y cosechar, y enfatiza que la iglesia debe ser un centro de desarrollo integral para los discípulos de Jesús.⁷⁸ Diversos modelos prácticos respaldan esta labor.⁷⁹ Según Flores, los más comunes en el ámbito adventista y otras denominaciones se basan en un “núcleo de creyentes” de una iglesia madre, mientras que los menos frecuentes operan desde agencias misioneras independientes.⁸⁰

A pesar de estos esfuerzos, los desafíos persisten, especialmente en la retención de miembros. Las estadísticas de la Asociación General de los últimos años muestran una preocupante pérdida de miembros: en 2022, de 1'130,264 nuevos bautizados, 199,956 abandonaron la iglesia.⁸¹ En Sudamérica, la tasa de deserción refleja una problemática similar, con la Unión Peruana del Norte perdiendo el 73% de los nuevos miembros en el mismo

⁷⁵ Jürgen Roloff, “ἐκκλησία”, EDNT, 1:411.

⁷⁶ “ἐκκλησία”, NIDNTTE, 2:138; Roloff, EDNT, 1:411.

⁷⁷ Ed Stetzer y Daniel Im, *Planting Missional Churches: Your Guide to Starting Churches that Multiply* (Nashville: B&H Academic, 2016), 34.

⁷⁸ Clifford Bedell, “Towards Recruiting Church Planters by. Defining the Term”, *Evangelical Mission Quarterly* 17 (1981): 86.

⁷⁹ Talmadge R. Amberson, *The Birth of Churches: A Biblical Basis for Church Planting* (Nashville: Broadman, 1980), 46.

⁸⁰ Agustín Flores Campos, “Evaluación de los modelos de plantación de iglesias existentes a la luz de los principios bíblicos del Nuevo Testamento” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2022), 116.

⁸¹ Véanse las estadísticas de la iglesia mundial en, ASTR: Office of Archives, Statistics, and Research, <http://documents.adventistarchives.org/Statistics/ASR/ASR2019> (consultado: 02 de julio, 2019).

periodo.⁸² Además, los jóvenes entre 13 y 30 años representan el grupo más afectado, destacando la falta de estrategias eficaces para retenerlos.⁸³

En este sentido, Fernández señala que el discipulado deficiente contribuye a este fenómeno, pues no se da suficiente énfasis al crecimiento espiritual y la integración de los nuevos conversos.⁸⁴ Los factores que influyen en el abandono incluyen problemas personales, falta de compañerismo y desconocimiento doctrinal, según investigaciones de Morales.⁸⁵ Por ello, Alvarado recomienda implementar programas de liderazgo transformacional enfocados en la visitación, el pastoreo y el desarrollo integral de los miembros, especialmente los recién bautizados.⁸⁶

Por ello, la plantación de iglesias no debe centrarse únicamente en aumentar las cifras de bautismos, sino en garantizar que los nuevos miembros desarrollen una conversión genuina, una renovación en su modo de vida y una madurez espiritual evidente. Este enfoque contribuirá no solo al crecimiento numérico, sino a la permanencia y vitalidad de las iglesias, cumpliendo así con la misión integral del evangelio.

3. Metodología

El presente estudio es de tipo descriptivo,⁸⁷ ya que permitió observar y medir la correlación entre el liderazgo transformacional de los dirigentes, el crecimiento numérico de la iglesia y el plantío de nuevas iglesias en la IASD de la región San Martín en 2022. También es correlacional, pues analiza

- ⁸² ASTR: Office of Archives, Statistics, and Research, <http://documents.adventistarchives.org/Statistics/ASR/ASR2019> (consultado: 02 de julio, 2019).
- ⁸³ ASTR: Office of Archives, Statistics, and Research, <http://documents.adventistarchives.org/Statistics/ASR/ASR2019> (consultado: 02 de julio, 2019).
- ⁸⁴ Jetro Fernández, “El secreto para conservar”, *Revista Adventista*, febrero de 1983, 3.
- ⁸⁵ Luis Morales Pérez, “Factores que influyen en los miembros recién convertidos, de la asociación venezolana sur oriental, para que apostaten o permanezcan en la fe durante su primer año de vida cristiana” (Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, 2012), 107.
- ⁸⁶ Mario Arnaldo Alvarado Pacco, “Factores personales, eclesiásticos y relaciones asociados con la permanencia de los miembros de la iglesia adventista del séptimo día de la misión del Lago Titicaca” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016), 128.
- ⁸⁷ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, *Fundamentos de metodología de la investigación* (Madrid: McGraw-Hill, 2010), 121.

cómo las dimensiones de la variable liderazgo se vinculan con el crecimiento numérico y el plantío de iglesias adventistas. El diseño es no experimental y de corte transversal,⁸⁸ pues no hubo manipulación de variables y el estudio ocurrió en un solo momento,⁸⁹ aplicando un cuestionario a los dirigentes en 2022.

La población incluye 930 dirigentes de la región San Martín, que abarca distritos misioneros como Nueva Cajamarca, Rioja, Lamas, Tarapoto y Yurimaguas. La muestra, seleccionada de manera probabilística, está conformada por 320 dirigentes mayores de edad, quienes participaron voluntariamente. En resumen, la variable independiente es el liderazgo transformacional, mientras que las variables de criterio son el crecimiento numérico y el plantío de iglesias, detalladas en la tabla del apéndice.

3.1. Instrumento

Para la presente investigación se han utilizado instrumentos elaborados anteriormente por estudiosos en la materia: 1) Protocolo CELID: Adaptado y usado en el ámbito ecuatoriano de la IASD por Jaimes,⁹⁰ quien, a partir del instrumento original utilizó las preguntas correspondientes a las particularidades del liderazgo transformacional, y usó expresiones que fueran mejor entendidas por los dirigentes de la IASD en la región San Martín en el año 2022. 2) Cuestionario de Crecimiento de Iglesia: Instrumento creado y validado por Reyes Aguilar para su propia investigación,⁹¹ que consta de 40 preguntas. 3) Cuestionario sobre conocimientos, actitudes y prácticas en plantío de iglesias, creado y validado por Aldo Palomino en su estudio Programa “Plantando iglesias a través de GP”:⁹² En el cuestionario del presente estudio, solo se conservaron las preguntas referentes a la valoración sobre

⁸⁸ Anahí Aguilar, Luis Duarte y Enrique Orrantia. “Investigación No experimental. Diseño no experimental”, *Slide Share*, <https://es.slideshare.net/uabcpsi-que/diseos-noexperimental-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios> (Consultado: 23 de febrero, 2022).

⁸⁹ Ibíd.

⁹⁰ Rubén Jaimes Zubieto, “Liderazgo pastoral transformacional y espiritual en la percepción de la pareja ministerial y el crecimiento cuantitativo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Lima, año 2016” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2016), 120-21.

⁹¹ Jorge Luis Reyes Aguilar, “Factores de crecimiento eclesiástico y calidad de vida en feligreses adventistas de la Asociación Peruana Central Este, Lima 2017” (Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión, 2017), 109-112.

⁹² Aldo Palomino Robles, “Impacto del programa “Sembrando esperanza” en los conocimientos, actitudes y prácticas sobre Plantío de iglesias de los líderes de Grupos Pequeños del distrito misionero Chiclayo Central, Perú,” (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, 2017), 157.

la importancia del plantío de iglesia entre los dirigentes de la IASD en la región San Martín en el año 2022.

3.2. Confiabilidad

En la tabla 1 aparecen los resultados de la confiabilidad de las variables. Según los estándares, un valor del Alfa de Cronbach entre 0.70 y 0.90 indica buena consistencia de las variables, de modo que el constructo es aceptable para describir la problemática de investigación. En consecuencia, la variable liderazgo transformacional arrojó un alfa de 0.959 en sus 17 ítems. Por otro lado, la variable crecimiento de la iglesia presenta una consistencia de $\alpha = 0.944$ en sus 24 ítems. Asimismo, la variable, plantío de iglesias muestra una consistencia de 0.928 en sus 20 ítems.

Según los estándares, los ítems de las variables demuestran que el instrumento evidencia fiabilidad para la medición de las variables. Esto significa que la recolección de datos realizada con este instrumento también es confiable para la descripción de las dimensiones e indicadores del liderazgo transformacional en su relación con el crecimiento de iglesia y el plantío de nuevas iglesias adventistas en la zona de San Martín.

Tabla 1: Consistencia interna mediante Alfa de Cronbach

VARIABLES	ÍTEMES	ALPHA DE CRONBACH
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	17	,959
CRECIMIENTO DE IGLESIA	24	,944
PLANTÍO DE IGLESIAS	20	,928

Fuente. Elaboración propia

3.3. Validez

En la tabla 2, aparecen los resultados de la escala de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett. Ahí, el índice de KMO es de 0.961 para la variable liderazgo transformacional y 0.949 para el crecimiento de iglesia. Asimismo, el plantío de iglesias presenta un valor de 0.902. Todas las variables muestran un nivel de significancia de 0.000 en la prueba de Bartlett. Según la escala KMO, los valores fluctúan entre 0 y 1; valores superiores a 0.5 son aceptables para la aplicación de un análisis factorial. Por ello, al arrojar valores mayores a 0.9, los niveles de significancia son excelentes para la aplicación de un análisis factorial de las variables.

En este sentido, estos altos niveles de validez para las variables liderazgo transformacional, crecimiento y plantío de iglesias muestran que los niveles de correspondencia de las variables, así como sus dimensiones, son

altamente significativos. Esto puede interpretarse en los siguientes términos: cuando la dirigencia de la iglesia practica un modelo de liderazgo transformacional en sus dimensiones de estimulación intelectual mediante capacitación y entrenamientos, así como su atención personalizada, su motivación idealizada y su compromiso inspiracional con la misión de predicar el evangelio, la iglesia experimentará un mayor crecimiento numérico y una mayor cantidad de plantío de iglesias, tal como sucedió en algunas iglesias adventistas de la región San Martín en Perú.

Tabla 2: ,0001: Prueba de KMO y Bartlett para las variables

Prueba de KMO y Bartlett	Liderazgo transformacional	Crecimiento de iglesia	Plantío de iglesia
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,961	,949	,902
Aprox. Chi-cuadrado	4.075	6.536	5191,33
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl. 136 Sig. ,000	276 ,000	190 ,000

Fuente. Elaboración propia

4. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

En la tabla 3 se analizan los diversos niveles establecidos para las variables y sus dimensiones. Es evidente que la mayoría de los dirigentes adventistas, el 84.4%, practican altos niveles de liderazgo transformacional. De manera similar, en cuanto al crecimiento de la iglesia, el 90.9% presenta altos niveles, y en el plantío de iglesias, el 83.8%. Esto indica que cuando los niveles de liderazgo transformacional son altos entre los feligreses, tanto el crecimiento de la iglesia como la necesidad de plantar nuevas iglesias también serán altos. En este sentido, las iglesias adventistas de la región San Martín se encuentran en condiciones favorables respecto del tema abordado en este estudio. Sin embargo, hay un grupo minoritario que presenta niveles bajos y medios, en los cuales es necesario aplicar el liderazgo transformacional, implementando programas de intervención e inducción profesional, espiritual y estratégica.

Tabla 2: Análisis descriptivo de las variables

Variables y dimensiones	Nivel bajo		Nivel Medio		Nivel alto	
	f	%	f	%	F	%
Liderazgo transformacional	4	1.3%	46	14.4%	270	84.4%
Crecimiento de iglesia	3	0.9%	26	8.1%	291	90.*9%
Plantío de iglesias	1	0.3%	51	15.9%	268	83.8%

Fuente. Elaboración propia

4.2. Análisis inferencial

A fin de verificar el comportamiento de los resultados, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ver la tabla 4. Se observa que las variables de estudio tienen un nivel de significancia (P -valor = $0.00 < 0.05$), lo que indica que los datos son no paramétricos; es decir, no cumplen con los supuestos de normalidad. Por ello, es necesario utilizar el estadístico Rho de Spearman para proceder con los análisis inferenciales. Mediante el estadístico Rho de Spearman, se pueden conocer mejor los niveles de correspondencia en las variables de liderazgo, crecimiento de la iglesia y plantío de iglesias.

Tabla 4: ,0003: Prueba de normalidad de los datos

Kolmogorov – Smirnov	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	143	320	,000
Crecimiento de iglesia	171	320	,000
Plantío de iglesias	131	320	,000

Fuente. Elaboración propia

Según la tabla 5, la variable liderazgo transformacional guarda una relación significativa y positiva con el crecimiento de la iglesia ($R = 0.808^{**}$; $p = 0.000$). Esto indica que a medida que el liderazgo transformacional se incrementa en los feligreses, el crecimiento de la iglesia también aumentará en proporción similar. De manera similar, al verificar la relación entre el liderazgo transformacional y el plantío de iglesias ($R = 0.701^{**}$; $p = 0.000$). Es decir, deduce que un buen liderazgo en la iglesia facilita la plantación de más iglesias. Estadísticamente, se demuestra que existe una relación significativa y positiva entre el crecimiento de la iglesia y el plantío de nuevas iglesias ($R = 0.707^{**}$; $p = 0.000$).

La correlación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el crecimiento numérico de la iglesia y plantío de iglesias se refleja claramente en este estudio (véase cuadro 1). La aplicación efectiva del liderazgo transformacional por parte de los dirigentes adventistas en la región de San Martín se asocia estrechamente con un crecimiento numérico sostenido, lo cual favorece el plantío de nuevas congregaciones en la zona.

Por ejemplo, en la IASD de Lamas, el crecimiento fue de 46 nuevos miembros al inicio del quinquenio en 2018, y de 88 al final en 2023. En la IASD de Nueva Cajamarca, el crecimiento pasó de 61 nuevos miembros en 2018 a 93 en 2023. En Rioja, se registraron 105 nuevos miembros en 2018 y 104 en 2023. En Tarapoto Partido Alto, el número aumentó de 53 a 111 nuevos miembros en el mismo período. Finalmente, la IASD de Yurimaguas experimentó un notable aumento, de 153 a 371 miembros.

En conclusión, el liderazgo transformacional de los pastores y dirigentes locales está claramente conectado con el crecimiento de la iglesia, lo que resalta la necesidad de aplicar estrategias efectivas de liderazgo para fomentar tanto el crecimiento como el plantío de nuevas iglesias, siendo una de ellas el liderazgo transformacional.

Tabla 5: Relación entre el liderazgo transformacional y el crecimiento de iglesia
Correlaciones

		Liderazgo transformacional	Crecimiento de iglesia
Liderazgo transformacional	Correlación de Spearman	1	,808
	Sig. (bilateral)		,000
	N	320	320
Crecimiento de iglesia	Correlación de Spearman	,808	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	320	320

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 6, al verificar la correspondencia entre el liderazgo transformacional y el plantío de iglesias ($R = 0.701^{**}$; $p = 0.000$). Y se puede deducir que gracias al buen liderazgo de la iglesia se logran plantar más iglesias, lo que refuerza la idea de cuando el crecimiento de iglesia aumenta, el plantío de iglesias también lo hace, ya que estadísticamente se demuestra que existe una relación significativa y positiva ($R = 0.707^{**}$; $p = 0.000$).

En efecto, la práctica del liderazgo transformacional en los dirigentes adventistas de la región de San Martín influye significativamente en el plantío de nuevas iglesias. A medida que la iglesia se desarrolla, surge la necesidad de nuevos líderes que los conduzcan. Estos nuevos líderes, a su vez, tendrán la actitud y el compromiso de sembrar nuevas iglesias, pues estas son

el contexto adecuado para el progreso de los nuevos discípulos que se añaden a la iglesia mediante el bautismo.

Tabla 6: Relación entre plantío de iglesia y liderazgo transformacional

		Plantío de iglesia	Crecimiento de iglesia
		Correlación de Spearman	1
Plantío de iglesia	Sig. (bilateral)		,000
	N	320	320
	Correlación de Spearman	,720	1
Crecimiento de iglesia	Sig. (bilateral)	,000	
	N	320	320

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 7, se verifica la correlación de las tres variables: crecimiento de la iglesia ($R = 0.808^{**}$), plantío de iglesias ($R = 0.701^{**}$), y su relación con el liderazgo transformacional, todas mostrando una correlación con $p = 0.000$; lo que indica una correspondencia altamente significativa entre ellas. Esto demuestra que el liderazgo transformacional, practicado por los ministros adventistas y los dirigentes locales de la región de San Martín, está altamente relacionado con el crecimiento numérico y el crecimiento territorial, ya que los miembros de la iglesia y sus dirigentes plantarán nuevas iglesias como rediles propicios para el desarrollo integral de los nuevos creyentes y discípulos de Jesús que se van añadiendo a la iglesia.

Tabla 7: 3204: Análisis de correlación de variables

Variable y dimensiones	Liderazgo transformacional		
	Rho de Spearman	P	N
Crecimiento de iglesia	,808	,000	320
Plantío de iglesia	,701	,000	320
		Crecimiento de iglesia	
Plantío de iglesia	,720	,000	320

Fuente. Elaboración propia

5. Discusión

El objetivo principal de este trabajo fue examinar los niveles de liderazgo transformacional en los dirigentes de la IASD de la región San Martín y su correspondencia con el crecimiento numérico y el plantío de nuevas iglesias. Los hallazgos corroboran las afirmaciones de estudiosos hechos por McGavran⁹³ y Robert Schuller,⁹⁴ quienes sugieren que las iglesias adventistas enfrentan un balance desigual entre el número de iglesias plantadas y aquellas que se desorganizan. Además, el estudio resalta la observación de Osei sobre el crecimiento continuo de la iglesia,⁹⁵ a pesar de que la cantidad de nuevos miembros no siempre se refleja en un aumento proporcional de nuevas congregaciones.⁹⁶

El trabajo también se alinea con la perspectiva de Alvarado Pacco⁹⁷ y Elena White, quienes enfatizan la necesidad constante de plantar iglesias nuevas. Este énfasis, aunque histórico dentro de la IASD, sigue siendo esencial para abordar la expansión y cuidado de los miembros. En consonancia con la visión de David Trim (citado por Azo),⁹⁸ el estudio subraya la importancia no solo de sumar miembros, sino de mitigar la pérdida de estos mediante la plantación de nuevas iglesias, las cuales actúan como "rediles" para los nuevos discípulos de Jesús.

A pesar de estas similitudes, este estudio se diferencia en su enfoque respecto a los trabajos de Forsyth,⁹⁹ quien expone una variedad de factores como la personalidad, la inteligencia emocional y otros elementos del liderazgo que no se abordaron directamente en este estudio. En cambio, el presente trabajo se centró exclusivamente en el liderazgo transformacional, en-

⁹³ Donald A. McGavran, *Understanding Church Growth* (Grand Rapids: Eerdmans, 1990), 77.

⁹⁴ Robert H. Schuller, *Su iglesia tiene posibilidades* (Barcelona: Clie, 1976), 11.

⁹⁵ Osei, "A Strategy For Church Planting Among The Ewe-Speaking People Of The Volta Region, Ghana," 88.

⁹⁶ Malphurs, *Pouring New Wine into Old Wineskins*, 45.

⁹⁷ Alvarado Pacco, "Factores personales, eclesiásticos y relacionales asociados con la permanencia de los miembros de la iglesia adventista del séptimo día de la misión del Lago Titicaca," 90.

⁹⁸ Carolyn Azo, "Líderes mundiales adventistas discuten perdida de miembros", Noticias Adventistas, <https://noticias.adventistas.org/es/noticia/institucional/lideres-mundiales-adventistas-discuten-perdida-de-miembros/> (consultado: 20 de octubre de 2022).

⁹⁹ Forsyth, *Group Dynamics*, 54.

focado en sus cuatro dimensiones fundamentales, y en cómo estas se correlacionan con el crecimiento y el plantío de nuevas iglesias. Siguiendo la línea de Salanova, Llorens y Schaufeli,¹⁰⁰ se observa que los líderes transformacionales pueden inspirar a sus discípulos a ir más allá de sus intereses personales, impactando positivamente en el bienestar y efectividad de la iglesia, promoviendo su crecimiento y la creación de nuevas congregaciones.

La correspondencia positiva entre el liderazgo transformacional y el crecimiento de iglesia también resuena con la obra de McGavran,¹⁰¹ quien afirmaba que el crecimiento numérico es un indicador del agrado de Dios, para hacer nuevos discípulos de Cristo. Además, Peters refuerza la idea de que aún hay muchas personas que necesitan escuchar el evangelio, y el plantío de nuevas iglesias es una estrategia clave para alcanzarlas.¹⁰² En este sentido, los aportes de Peters, Shenk¹⁰³ y McKinley¹⁰⁴ sobre la importancia de plantar iglesias para cuidar y desarrollar nuevos creyentes son fundamentales, y reflejan el objetivo de este estudio.

En relación con la conservación de los miembros, los estudios de Sánchez¹⁰⁵ y Morales¹⁰⁶ subrayan la necesidad de estrategias eficaces para evitar la deserción. Así, el liderazgo transformacional juega un rol decisivo, especialmente a través de actividades de discipulado y pastoreo personalizado. Además, el trabajo de John A. Macintyre¹⁰⁷ y Corkum¹⁰⁸ apoya la idea de

¹⁰⁰ Marisa Salanova, Susana Llorens Gumbau y Wilmar B. Schaufell, “Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It! On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement”, *Applied Psychology* 60, no. 2 (2010), 35.

¹⁰¹ McGavran, *Understanding Church Growth*, 81.

¹⁰² George W. Peters, *Una teología del crecimiento de la iglesia* (Grand Rapids: Zondervan, 1981), 49.

¹⁰³ Wilber R. Shenk, *Exploring Church Growth* (Eugene: Wipf & Stock, 2010), 34-35.

¹⁰⁴ Mike McKinley, *Church Planting Is for Wimps: How God Uses Messed-Up People to Plant Ordinary Churches that Do Extraordinary Things*, 9 Marks (Wheaton: Crossway, 2016), 28-30.

¹⁰⁵ Ernesto Sánchez, “Estrategias de retención de miembros para la Iglesia Central Hispana Adventista del Séptimo Día de Chicago” (Tesis Doctoral, Andrews University, 2014), 46

¹⁰⁶ Luis Alfredo Morales Pérez, “Factores que influyen en los miembros recién convertidos, de la Asociación Venezolana Sur Oriental, para que apostaten o permanezcan en la fe durante su primer año de vida cristiana” (Tesis Doctoral, Seminario Teológico Adventista Interamericano, 2012), 65

¹⁰⁷ Macintyre, “Church Planting 2008 and into the future,” 11-12.

¹⁰⁸ Corkum, “Developing a New Model for Church Planting in the Wisconsin Conference of Seventh-day Adventists”, 28.

que las nuevas iglesias son más eficaces para llegar a nuevas generaciones y grupos de personas, ampliando el alcance de la misión adventista.

En resumen, los hallazgos de este estudio coinciden en gran medida con las investigaciones previas citadas, y subrayan la importancia del liderazgo transformacional como un elemento clave para fomentar el crecimiento y la plantación de nuevas iglesias dentro de la IASD.

Este estudio ha evidenciado una correlación significativa entre el liderazgo transformacional de los dirigentes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) en la región San Martín, el crecimiento numérico de la iglesia, así como la plantación de nuevas congregaciones. Así, a partir de los resultados obtenidos, se concluye que: Los hallazgos coinciden con estudios previos, demostrando que altos niveles de liderazgo transformacional entre los dirigentes locales están correlacionados significativamente con un mayor incremento numérico de los miembros de iglesia, de igual modo el estudio muestra que la práctica del liderazgo transformacional entre los líderes de las iglesias locales, esta significativamente correlacionado con el plantío de nuevas iglesias tan necesarios para fortalecer el crecimiento de las iglesias en general .

El estudio también muestra que una actitud positiva y buena disposición de los miembros de iglesia hacia el plantío de nuevas iglesias al ser empoderado mediante el liderazgo de los pastores con características transformacionales como en el caso de la región San Martin, resulta en la plantación efectiva de nuevas iglesias.

En la muestra estudiada, se percibe que la mayoría de los líderes de las iglesias adventistas de la región San Martin presentan altos índices en la práctica del liderazgo transformacional, sin embargo, siempre existen grupos de dirigentes que requiere mayor capacitación en esta área del liderazgo transformacional, para hacer del crecimiento y el plantío de iglesias algo perdurable.

La correlación altamente significativa entre las variables estudiadas subraya la pertinencia de que la aplicación efectiva del liderazgo transformacional por parte de los dirigentes adventistas en la región de San Martín se asocia estrechamente con un crecimiento sobre todo numérico de la iglesia, lo cual a su vez favorece el plantío de nuevas iglesias en la zona.

Dado que el estudio fue de corte transversal, sus resultados no pueden generalizarse a largo plazo, ni replicarse sin considerar cambios en la población o el contexto de la muestra. Sin embargo, sus datos sobre niveles de correlación de las variables estudiadas, pueden ser una referencia útil y necesaria al estudiar el problema en otros ámbitos y en otras poblaciones.

De igual modo, se recomienda realizar nuevos estudios de campo mediante otras variables de estudio como el liderazgo situacional, o el lide-

razgo espiritual bíblico, pues este último enfoque, aunque no está establecido teóricamente, es muy utilizado en los estudios de liderazgo de organizaciones eclesiásticas.

Se sugiere crear nuevos instrumentos y metodologías para investigar más profundamente el liderazgo en la iglesia, su crecimiento y la efectividad del plantío de nuevas congregaciones. Esto permitirá desarrollar estrategias más precisas para liderar las iglesias, en aras de su crecimiento integral.

De los aspectos prácticos recogidos en el estudio, se recomienda mantener un plan de capacitación intencional y permanente mediante estrategias de formación continua sobre liderazgo transformacional entre los líderes de las iglesias, ya que, al mejorar la práctica de liderazgo transformacional, se determinará un mayor crecimiento y plantío de nuevas iglesias.

También se recomienda, desarrollar programas de capacitación específicos para aquellos líderes que aún desconocen el liderazgo transformacional y otros enfoques de liderazgo, para el fortalecimiento de la práctica del liderazgo transformacional mediante programas formativos y regional, que deben estar enfocados en el desarrollo de competencias claves en sus dimensiones de motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y la atención personalizada a los miembros.

De igual modo, se recomienda realizar estudios sobre programas y estrategias para el crecimiento y expansión geográfica de la iglesia, mediante el plantío de nuevas iglesias, estudios que requieren una estructura metodológica basadas en evidencia empírica, asegurando que el plantío de iglesias responda a necesidades demográficas y espirituales concretas, asunto que depende mayormente de un liderazgo pastoral transformacional que promueva la participación activa de los feligreses en el crecimiento de la iglesia mediante el plantío, la consolidación y sostenibilidad de las nuevas iglesias.

Se recomienda establecer un sistema de mentoría y discipulado para desarrollar programas de mentoría donde líderes con mayor experiencia brinden orientación a nuevos dirigentes, facilitando la transmisión de principios de liderazgo transformacional para el desarrollo integral del discípulo, para fortalecer su identidad y su compromiso misionero con el crecimiento y plantío de nuevas iglesias.

Dada la correlación observada entre el liderazgo transformacional y la expansión de la iglesia, se sugiere la aplicación periódica de encuestas, evolución y análisis de indicadores clave, a fin de identificar áreas de mejora para diseñar estrategias adaptativas que optimicen la retención, el desarrollo de los feligreses, el crecimiento de la iglesia y el plantío de nuevas iglesias.

Finalmente es necesario recomendar el uso de tecnologías para la capacitación y gestión del liderazgo de la iglesia, pues tales herramientas digitales contribuirán significativamente a la optimización de los procesos de capacitación y gestión del liderazgo local y organizacional. En ese sentido, se recomienda el uso de plataformas virtuales para impartir cursos de liderazgo, así como la creación de redes de colaboración en línea que permitan el intercambio de experiencias y la actualización constante en estrategias de liderazgo pastoral transformacional.