BIBLIOTECA
UNADECA
ALAJUELA COSTA RICA

Seminario Teológico Adventista Interamericano

Recinto Universidad Adventista de Centro América

CUALIDADES DE LIDERAZGO ANHELADAS POR LA JUVENTUD ADVENTISTA EN LA ASOCIACIÓN VENEZOLANA CENTRAL

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial

de los requisitos para el grado de

Doctor en Ministerio

Por

Moisés Prieto Sierra

Octubre de 2020

53.031
UNADECA
ALAJUELA, COSTA RICA

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DOCTORAL

Los miembros del Comité examinador de la recepción de grado de Doctorado en Ministerio del alumno Moisés Prieto Sierra, se reunieron en modalidad virtual, siendo las 9:15 horas, el día 15 de octubre del 2020.

Dicho Comité Examinador estuvo integrado por las siguientes personas:

Presidente del Comité: Dr. Marco Terreros Firma:

Asesor Principal: Dr. Franz Ríos Firma:

Metodólogo: Ing. Jairo Martínez Firma:

Examinador Externo: Dr. Bernardo Rodríguez Firma:

Con mi firma, yo, Franz Ríos Flores, Coordinador del SETAI, recinto en UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTRO AMERICA, certifico que las firmas hechas en mi presencia son auténticas y corresponden a las personas cuyos nombres figuran.

Firma:

DEDICATORIA

A Dios: quien me ha prodigado de su gracia y su misericordia infinita. "Nuevas son cada mañana". Mientras tenga el soplo de vida siempre le alabaré.

A mi esposa Crussana, y a mi hija Ruth Esther, tesoros invaluables, que han sacrificado tiempo, esfuerzos y recursos para alcanzar esta meta.

A mis padres Pascual y Araminta, quienes me enseñaron la senda del bien y me guiaron en los caminos de Dios.

A mis hermanos de sangre: Hugo, Elio y Belsi, y a todos mis sobrinos y sobrinas.

A los líderes y jóvenes de la Unión Venezolana Oriental, quienes han sido la fuente de inspiración para el desarrollo de esta investigación

AGRADECIMIENTOS

A los líderes y administradores de la Iglesia Adventista en la Unión Venezolana Oriental, en especial a los pastores Josney Rodríguez, Benirde Almérida y Pablo Carreño. También a los administradores de la Unión Colombiana del Sur: Juan Caicedo, Álvaro Niño y Deivy Vega.

A mis profesores de clases que sembraron el deseo de seguir avanzando en la prosecución de mis objetivos.

A mis compañeros de clases con quienes aprendí y compartí anécdotas y experiencias durante estos cinco años.

A la dirección del SETAI, por darme este santo privilegio para prepararme para el servicio de la iglesia, especialmente al Doctor Efraín Velázquez.

A mi asesor de tesis doctor Franz Ríos, por su buena y oportuna disposición para ayudarme.

A la administración de la UNADECA por cobijarme y brindarme una excelente atención.

Al estadístico Jairo Martínez por valioso y oportuno asesoramiento.

A todos los jóvenes que tomaron su tiempo para llenar las encuestas solicitadas.

RESUMEN DE TESIS DOCTORAL

Seminario Teológico Adventista Interamericano

Recinto Universidad Adventista de Centro América

Título: CUALIDADES DE LIDERAZGO ANHELADAS POR LA JUVENTUD ADVENTISTA EN LA ASOCIACIÓN VENEZOLANA CENTRAL

Investigador: Moisés Prieto Sierra

Asesor: Dr Franz Ríos Flores

Fecha de sustentación: 08 de octubre del 2020

Problema

El liderazgo juvenil adventista en la Unión Venezolana Oriental ha venido afrontado algunos inconvenientes. En los diez años que se lleva trabajando en la dirección de Ministerios Juveniles en la Unión Venezolana Oriental, se ha notado en algunos campos locales un decaimiento en el liderazgo juvenil, lo cual impacta a la iglesia, en especial a la juventud.

La juventud en muchos lugares parece estar estancada solo en reuniones rutinarias y comunes. Pareciera que falta algo que los mueva; que los

impulse a avanzar y salir de las cuatro paredes donde están inmersos, ya que el propósito del ministerio juvenil "Salvación & Servicio" no se está practicando como debiera hacerse.

Considerando varias opciones para mejorar esta situación, y tomando como referencia la Asociación Venezolana Central, se consideró necesario estudiar las principales cualidades liderazgo en el ministerio juvenil, que contribuirían en buena parte a solucionar el problema existente. De esta manera, los líderes del ministerio juvenil estarían mejor preparados y motivados para realizar un mejor liderazgo integral, como también lograr una revitalización en la juventud adventista.

El mejor método para lograrlo es educando y comprometiendo a los líderes, quienes a su vez ayudarán en el desarrollo e implementación del programa. Esta investigación ha sido realizada con el fin de ofrecer herramientas de liderazgo que ayuden a los pastores y líderes juveniles de las iglesias de la Asociación Venezolana Central a comprender cómo desarrollar un mejor liderazgo, para buscar un crecimiento y una revitalización en el Ministerio Juvenil Adventista en la Asociación Venezolana Central.

Este proyecto de investigación tiene el potencial de convertirse en una opción significativa de liderazgo en el territorio de la Asociación Venezolana Central, como también en cualquier lugar dentro y fuera de Venezuela.

Metodología

La guía principal para esta investigación es la fundamentación bíblica, ya que"todos los trabajos de investigación que pueden hacer los estudiantes de Teología y Ministerio Pastoral deben tener una base bíblica"[1]. El marco teórico de esta investigación se basa en libros, investigaciones académicas, artículos, revistas y páginas web. El tipo de estudio realizado es una investigación no experimental con las siguientes características: de corte cuantitativa, ya que los datos recabados son analizados estadísticamente. Es transversal porque se aplica el instrumento en una sola oportunidad. Y de campo porque recoge los datos en el lugar donde se presenta el estudio de primera mano.

En primer lugar, se conversó la problemática existente con el presidente de la Unión, el presidente de la Asociación Venezolana Central y con algunos departamentales de jóvenes de los campos de la Unión Venezolana Oriental. Seguidamente se autorizó el estudio y la investigación en la Asociación Venezolana Central, para conocer el problema del decaimiento en el liderazgo juvenil. Una vez determinado el objeto y los fines de la investigación, se procedió a consultarlo con diferentes expertos, y se definió la metodología para ofrecer una respuesta al problema de liderazgo existente. Se seleccionó la población para el estudio, a la que se le aplicó encuestas y entrevistas. Ellos fueron líderes,

---

[1] Nancy Weber de Vyhmeister, *Manual de investigación teológica* (Grand Rapids, MI: Editorial Vida, 2009), 23.

jóvenes, y personas claves, que son métodos propios de una investigación, que se relacionan con la problemática del liderazgo en el Ministerio Juvenil Adventista en la Asociación Venezolana Central.

Las encuestas fueron hechas en reuniones de jóvenes en la Asociación Venezolana Central, quienes estuvieron atentos y dispuestos a permitir que el estudio fuera aplicado, como también medidos los resultados.

Resultados

La investigación logró describir las principales cualidades de liderazgo anheladas por la juventud adventista en la Asociación Venezolana Central, para sugerir un mejor crecimiento en el ministerio Juvenil. A través de esta investigación, se comprobó que las cualidades de liderazgo y los programas a realizar son muy influyentes en el crecimiento y el desarrollo del liderazgo en la juventud. Esta investigación favorece la implementación de seminarios y talleres, como también del desarrollo de un programa continuo de liderazgo para los líderes, pastores y jóvenes adventistas en la Asociación Venezolana Central. En esta investigación se incluye, tanto la fundamentación teológica como teórica sobre el liderazgo; lo que los líderes piensan, lo que creen y esperan los jóvenes, como también el crecimiento del Ministerio Juvenil Adventista, al momento de ofrecer un tipo de liderazgo integral enfocado en el servicio y la acción social.

Conclusiones

Los resultados de la investigación, muestran que:

1. De los 236 jóvenes encuestados, una mayoría bien significativa de ellos expresa, que las cualidades de liderazgo son muy importantes para el crecimiento y el avance de los ministerios juveniles. Las cualidades con mayor puntaje para la opción "totalmente de acuerdo" son: Responsabilidad (194); amor por los jóvenes (192); espiritualidad (191); fe (191); integridad (186); confiabilidad (184); principios morales sólidos (182); humildad (181). Cuando se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", se puede ver que las cualidades que más resaltan son: Amor por los jóvenes (231); amigable (230); perseverante (230); principios morales sólidos (229); humildad (229); buen carácter (229); servidor (229); escucha a los jóvenes (229).

La cualidad que menos se resalta es la experiencia (174); y conocimientos de liderazgo (199), lo que parece mostrar que más que el "saber" del líder, los jóvenes están interesados en el "ser" del líder. La gran mayoría de los jóvenes encuestados, está mostrando que la calidad del liderazgo es fundamental, e influye positivamente en el liderazgo y el crecimiento de la juventud.

2. Con relación al líder y su liderazgo, al sumar las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", se puede ver lo que más admiran los jóvenes (230), es el ejemplo de su líder. En segundo lugar, ellos (227), quieren ver a un líder que les permita crecer. Y, en tercer lugar, hay (226), que desean un líder que mantenga un profundo interés en ayudar a otros. Sin embargo, solo (187),

manifiestan que los líderes de su iglesia se preocupan por su crecimiento. Esto parece indicar que hay una carencia en este sentido, en algunos de ellos, aunque las cualidades de liderazgo siguen influyendo positivamente en el liderazgo y el crecimiento de la juventud.

3. En relación a las actividades y programas, al sumar las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", (218) de los encuestados señalan, que los jóvenes deben participar en la planificación de las actividades JA en a la iglesia local. Quieren ser escuchados; que se les tomen en cuenta sus observaciones y sus necesidades. También, hay un número considerable, uniendo las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" (134) encuestados, que corresponde al 58%, que considera que las actividades que se están realizando, no están supliendo las necesidades de los jóvenes. Y hay (173) encuestados, que consideran que las actividades deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano. En este sentido, se debe dar prioridad a la opinión y la participación de los jóvenes. Es necesario conocer qué actividades desean; hay que darles oportunidad de planificar actividades en las que se sientan a gusto y que suplan sus necesidades. Ellos quieren estar más involucrados en actividades de servicio. Los resultados del instrumento aplicado así lo reafirman.

Por lo tanto, la calidad de liderazgo y el tipo de programas a desarrollar, sí influyen de forma positiva y directa en la participación de los jóvenes adventistas en la Asociación Venezolana Central.

Resumen

Según los ítems estudiados, los jóvenes son altamente influenciados por las cualidades de sus líderes, como también por el tipo de liderazgo que estos ejercen. Para avalar que los jóvenes crezcan y sean formados correctamente como líderes, se debe priorizar la formación de líderes de forma integral.

El estudio muestra que, en importancia, los jóvenes quieren ver un líder que sea: Responsable, que tenga amor por los jóvenes y que sea espiritual. También quieren ver un líder de fe, íntegro confiable, de principios morales sólidos, humilde, amigable, perseverante, de buen carácter, servidor y que escuche a los jóvenes.

Al considerar el estudio, los problemas existentes del Ministerio Juvenil Adventista, sí tienen que ver en parte con la calidad de liderazgo y con el tipo de programas que se están presentando, ya que el 94,4% de los jóvenes, quieren ser tomados en cuenta y quieren participar en la planificación de las actividades juveniles en su iglesia. El 58% manifiesta que las actividades realizadas en su iglesia no están supliendo las necesidades. Y hay un 84,2% que consideran que las actividades deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano.

ABSTRACT OF GRADUATE STUDENT RESEARCH

Dissertation

Inter-American Adventist Theological Seminary

Campus Adventist University of Central America

Title: LEADERSHIP QUALITIES LONGED BY THE ADVENTIST YOUTH IN THE CENTRAL VENEZUELAN ASSOCIATION

Researcher: Moisés Prieto Sierra

Adviser: Dr Franz Ríos Flores D.Min

Date completed: October 2020

Problem

Adventist Youth leadership in the East Venezuelan Union has been facing some drawbacks. In the ten years that has been working in the leadership of Youth Ministries in the East Venezuelan Union, a decline in youth leadership has been noticed in some fields, which impacts the church, especially youth.

Youth in many places seem to be stagnant only in routine and common gatherings. Something to move them seems to be missing; than encourage you to

move forward and exit the four walls where they are immersed. It seems that the purpose of the youth ministry "Salvation & Service" is not being practiced as it should.

Considering several options to improve this situation, and taking as a reference the Central Venezuelan Conference, it was considered necessary to study the main leadership qualities in the youth ministry, which would contribute in large part to solving the existing problem. In this way, youth ministry leaders would be better prepared and motivated to better conduct comprehensive leadership, as well as achieve revitalization in the Adventist Youth.

The best method to achieve this is by educating and engaging leaders, who in turn will assist in the development and implementation of the program. This research has been conducted to provide leadership tools that help pastors and youth leaders in the church understand how to develop better leadership, to seek growth and revitalization in the Adventist Youth Ministry at the Central Venezuelan Conference.

Therefore, this project has the potential to become a significant leadership option in the territory of the Central Venezuelan Conference, as well as anywhere inside and outside Venezuela.

Methodology

Since our main guide is the Bible, for this research, first, it was sought to have a biblical foundation, since "all research works that students of Theology and Pastoral Ministry can do must have a biblical basis".[2] The theoretical framework of this research is based on books, academic research, articles, journals and websites. The type of study carried out is a non-experimental research with the following characteristics: quantitative cutting, since the data collected are statistically analyzed. It is cross-cutting because the instrument is applied in a single opportunity. And field because it collects the data in the place where the study is presented first hand.

Firstly, the existing problem was conversed with the President of the Union, the President of the Central Venezuelan Conference and some departmental young people from the fields of the East Venezuelan Union. The study and research were then authorized to learn about the problem of decay in youth leadership in the Central Venezuelan Conference. Once the object and purposes of the investigation were determined, it was consulted with different experts, and the methodology was defined to provide an answer to the existing leadership problem. The population was selected for the study, to which surveys and interviews were applied. They were leaders, youth, and key people, who are

---

[2] Nancy Weber de Vyhmeister, *Manual de investigación teológica* (Grand Rapids, MI: Editorial Vida, 2009), 23.

research-specific methods, that relate to the problems of leadership in the Adventist Youth Ministry in the Central Venezuelan Conference.

The surveys were conducted at youth meetings at the Venezuelan Central Conference, who were attentive and willing to allow the study to be applied, as well as to measures the results.

Results

The research was able to describe the main leadership qualities desired by SDA youth at the Central Venezuelan Conference, to suggest better growth in youth ministry. Through it, was proven that the leadership qualities and programs to be carried out are very influential in the growth and development of youth leadership. This research promotes the implementation of seminars and workshops, as well as the development of a continuous leadership program for SDA leaders, pastors and youth in the Central Venezuelan Conference. This research includes both theological and theoretical foundations of leadership; what leaders think, what young people believe and expect, as well as the growth of the Adventist Youth Ministry, in offering a kind of comprehensive leadership focused on service and social action.

Conclusions

The results of the research show that:

1. Of the 236 young people surveyed, a significant majority of them express, that leadership qualities are very important for the growth and

advancement of youth ministries. The qualities with the highest score for the "totally agree" option are: Responsibility (194); love for youth (192); spirituality (191); faith (191); integrity (186); reliability (184); solid moral principles (182); humility (181). When you add up the options "totally agree" and "agree", you can see that the qualities that stand out the most are: Love for young people (231); friendly (230); persevering (230); sound moral principles (229); humility (229); good character (229); server (229); listen to young people (229).

The quality that is least highlighted is experience (174); and leadership knowledge (199), which seems to show that more than the "knowledge" of the leader, young people are interested in the "being" of the leader. The vast majority of young people surveyed are showing that the quality of leadership is critical, and positively influences youth leadership and growth.

2. In relation to the leader and his leadership, by adding the options "totally agree" and "agree", you can see what young people most admire (230), is the example of their leader. Second, they (227) want to see a leader who allows them to grow. And, thirdly, there are (226), who want a leader who has a deep interest in helping others. However, only (187) show that the leaders of his church care about its growth. This seems to indicate that there is a lack in this regard, in some of them. Despite the leadership qualities, they continue to positively influence youth leadership and growth.

3. With regard to activities and programs, in adding the options "totally agree" and "agree", (218) point out that young people should participate in the

planning of JA activities in the local church. They want to be heard; to be taken into account in their observations and needs. Also, there are a considerable number, joining the "totally agree" and "agree" options (134), which corresponds to 58%, which considers that the activities being carried out are not meeting the needs of young people. And there are (173), who believe that activities should lead young people to Christian service. In this sense, priority should be given to the opinion and participation of young people: to know what activities they want, to give them the opportunity to plan activities in which they feel at ease and that meet their needs. They want to be more involved in service activities. The results of the instrument applied reaffirm this.

Therefore, the quality of leadership and the type of programs to be developed do have a positive and direct influence on the participation of young Adventists in the Central Venezuelan Conference.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTOS iv

RESUMEN DE TESIS DOCTORAL v

ABSTRACT OF GRADUATE STUDENT RESEARCH xii

TABLA DE CONTENIDO xviii

LISTA DE TABLAS xxi

LISTA DE FIGURAS xxiv

TABLA DE SEMINARIOS WORD xxvii

TABLA DE SEMINARIOS EN PPT xxvii

Capítulo 1

I INTRODUCCIÓN 1
- Antecedentes del problema 2
- Declaración del problema 6
- Hipótesis 6
- Objetivo general 6
- Objetivos específicos 6
- Justificación 7
- Importancia de la investigación 11
- Delimitaciones 12
- Limitaciones 13
- Presuposiciones 13
- Definición de términos 14

II FUNDAMENTACIÓN TEOLÓGICA Y TEÓRICA 19

- El liderazgo 19

El liderazgo en la Biblia 23
En el Antiguo Testamento 24
En el Nuevo Testamento 28
Líderes de la Biblia 29
El liderazgo según Elena G. de White 38
Con relación a las cualidades de liderazgo 40
Con relación a la responsabilidad del líder 42
Con relación a los ministros 44
Con relación con la educación de los hijos 45
Con relación a la preparación de obreros para la obra 46
Con relación al liderazgo con los jóvenes 48
Teorías de liderazgo 51
El enfoque de los rasgos 52
El enfoque de destrezas 53
El enfoque de estilo 53
El enfoque situacional 54
El enfoque de la contingencia 54
El enfoque de sendero de metas 54
Enfoque del intercambio líder - miembro 55
Enfoque transformacional 55
Enfoque de liderazgo auténtico 56
Enfoque en el liderazgo de equipo 56
Enfoque en el liderazgo psicodinámico 56
Enfoque en el liderazgo de servicio 57
El liderazgo: Conceptos contemporáneos 60
La eficacia en el liderazgo 64
Cualidades del liderazgo 67
Implicaciones del liderazgo 73
Los Millennials y su posición sobre el liderazgo 76
Desarrollo de programas de liderazgo 86
El Ministerio Juvenil Adventista y su crecimiento 91
Su desarrollo y efectividad 92
Algunos problemas 95
El liderazgo juvenil actual y sus implicaciones 96
El Ministerio Juvenil Adventista como un ministerio 98
Propósito del Ministerio Juvenil Adventista 99
El crecimiento espiritual 102

III LA JUVENTUD ADVENTISTA EN LA ASOCIACIÓN VENEZOLANA CENTRAL 108

El territorio de la Asociación Venezolana Central 108
Breve historia de la Asociación Venezolana Central y su organización 110
El gran desafío de la Asociación Venezolana Central 112

Historia de la iglesia adventista en el territorio de la AVC 113
Breve reseña del ministerio juvenil en la AVC 116

IV MARCO METODOLÓGICO 125

Tipo de investigación 126
Alcance de la investigación 129
Población 129
Muestra 130
Variables 130
Operacionalización de las variables 131
Instrumento de medición 135
Recolección de datos 136

V ANÁLISIS DE DATOS 138

Resumen 138

VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 195

Conclusiones 195
Recomendaciones 197
Temas para futuros estudios 200

BIBLIOGRAFÍA 201

APÉNDICES 215

Instrumento de investigación 216
Gráficos de resultados según tablas estadísticas 220
Plan de liderazgo para los ministerios juveniles 246
Seminarios en Word 254
Seminarios PPT 270

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables 134

Tabla 2 Cargos en los ministerios juveniles 141

Tabla 3 Descripción de cargos 142

Tabla 4 Cualidad: espiritualidad 143

Tabla 5 Cualidad: principios morales sólidos 144

Tabla 6 Cualidad: fe 145

Tabla 7 Cualidad: humildad 146

Tabla 8 Cualidad: confiabiabilidad 147

Tabla 9 Cualidad: integridad 148

Tabla 10 Cualidad: responsable 149

Tabla 11 Cualidad: comprensivo 150

Tabla 12 Cualidad: buen carácter 151

Tabla 13 Cualidad: paciente 152

Tabla 14 Cualidad: actitud positiva 153

Tabla 15 Cualidad: organizado 154

Tabla 16 Cualidad: visionario 155

Tabla 17 Cualidad: amigable 156

Tabla 18 Cualidad: carismático 157

Tabla 19 Cualidad: comprometido 158
Tabla 20 Cualidad: sensible a las necesidades 159
Tabla 21 Cualidad: amor por los jóvenes 160
Tabla 22 Cualidad: perseverante 161
Tabla 23 Cualidad: dinámico 162
Tabla 24 Cualidad: experiencia 163
Tabla 25 Cualidad: enseñar 164
Tabla 26 Cualidad: conocimientos de liderazgo 165
Tabla 27 Cualidad: emocionalmente estable 166
Tabla 28 Cualidad: comunicador claro 167
Tabla 29 Cualidad: acepta sus errores 168
Tabla 30 Cualidad: servidor 169
Tabla 31 Cualidad: creatividad 170
Tabla 32 Cualidad: trabaja en equipo 171
Tabla 33 Cualidad: escucha a los jóvenes 172
Tabla 34 Cualidad: traza planes para los jóvenes 173
Tabla 35 Cualidad: influencia positiva 174
Tabla 36 Cualidad: motivador del éxito 175
Tabla 37 Cualidad: forma líderes efectivos 176
Tabla 38 Cualidad: tiene vínculos sanos con otros líderes 177
Tabla 39 Liderar con el ejemplo es la característica mas admirada en un líder 178
Tabla 40 Conduce a otros para el liderazgo 179

Tabla 41 Evalúa constantemente el mejoramiento de su grupo 180

Tabla 42 Mantiene un profundo interés en ayudar a los demás 181

Tabla 43 Su liderazgo permite que los jóvenes crezcan 182

Tabla 44 Los líderes se preocupan por el crecimiento de los jóvenes.....183

Tabla 45 Las actividades JA deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano.....184

Tabla 46 Existe un programa de testificación para los jóvenes de mi iglesia 185

Tabla 47 ¿Las actividades que se están realizando en mi iglesia suplen las necesidades de los jóvenes?.....186

Tabla 48 Los jóvenes deben participar en la planificación de las actividades JA en su iglesia local.....187

Tabla 49 Programas que los jóvenes les gustaría que se realizaran.....188

Tabla 50 Ministerios activos en su iglesia 189

Tabla 51 Resumen de casos.....190

Tabla 52 Cuadro general de cualidades del líder que anhelo 191

Tabla 53 Cuadro general el líder y su liderazgo 193

Tabla 54 Cuadro general en relación a actividades y programas 194

Tabla 55 Instrumento de investigación 219

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 Miembros activos 220

Gráfico 2 Cargos en los ministerios juveniles 220

Gráfico 3 Cargos o responsabilidades en el MJA 221

Gráfico 4 Cualidad, líder espiritual 221

Gráfico 5 Cualidad, principios morales 222

Gráfico 6 Cualidad, fe 222

Gráfico 7 Cualidad, humildad 223

Gráfico 8 Cualidad, confiabilidad 223

Gráfico 9 Cualidad, integridad 224

Gráfico 10 Cualidad, responsable 224

Gráfico 11 Cualidad, comprensivo 225

Gráfico 12 Cualidad, buen carácter 225

Gráfico 13 Cualidad, paciente 226

Gráfico 14 Cualidad, actitud positiva 226

Gráfico 15 Cualidad, organizado 227

Gráfico 16 Cualidad, visionario 227

Gráfico 17 Cualidad, amigable 228

Gráfico 18 Cualidad, carismático 228

Gráfico 19 Cualidad, comprensivo.....229
Gráfico 20 Cualidad, sensible a las necesidades 229
Gráfico 21 Cualidad, amor por los jóvenes.....230
Gráfico 22 Cualidad, perseverante 230
Gráfico 23 Cualidad, dinámico.....231
Gráfico 24 Cualidad, experiencia.....231
Gráfico 25 Cualidad, enseñar 232
Gráfico 26 Cualidad, conocimientos de liderazgo 232
Gráfico 27 Cualidad, emocionalmente estable 233
Gráfico 28 Cualidad, comunicador claro 233
Gráfico 29 Cualidad, acepta sus errores 234
Gráfico 30 Cualidad, servidor 234
Gráfico 31 Cualidad, creatividad 235
Gráfico 32 Cualidad, trabaja en equipo 235
Gráfico 33 Cualidad, escucha a los jóvenes 236
Gráfico 34 Cualidad, traza planes para los jóvenes.....236
Gráfico 35 Cualidad, influencia positiva 237
Gráfico 36 Cualidad, motivador del éxito.....237
Gráfico 37 Cualidad, forma líderes efectivos.....238
Gráfico 38 Cualidad, tiene vínculos sanos con otros líderes.....238
Gráfico 39 Cualidad, liderar con el ejemplo 239
Gráfico 40 Cualidad, conduce a otros para el liderazgo 239

Gráfico 41 Cualidad, evalúa el mejoramiento de su grupo 240

Gráfico 42 Cualidad, mantiene profundo interés en ayudar a otros.....240

Gráfico 43 Cualidad, permite que los jóvenes crezcan 241

Gráfico 44 Los líderes se preocupan por el crecimiento de los jóvenes 241

Gráfico 45 Las actividades JA llevan a los jóvenes al servicio cristiano 242

Gráfico 46 Existe un programa de testificación para los jóvenes.....242

Gráfico 47 Las actividades suplen las necesidades de la iglesia 243

Gráfico 48 Los jóvenes y su participación en la planificación en las actividades JA en la iglesia local.....243

Gráfico 49 Ministerios activos en su iglesia.....244

Gráfico 50 Cargo o responsabilidades en el Ministerio juvenil.....244

Gráfico 51 Programas para los jóvenes que les gustaría que se realizarán 245

TABLA DE SEMINARIOS WORD

Seminario 1: Plan de liderazgo de los ministerios juveniles.....246

Seminario 2: Un Llamado al liderazgo juvenil 254

Seminario 3: Líderes de la Biblia con cualidades extraordinarias.....257

Seminario 4: Los programas de liderazgo y su importancia.....260

Seminario 5: Conociendo a los jóvenes Millennials 263

Seminario 6: Propósitos del Ministerio Juvenil Adventista.....266

Seminario 7: Secretos del éxito para líderes 268

TABLA DE SEMINARIOS EN PPT

Seminarios PPT 1 Programa de liderazgo y discipulado 270

Seminarios PPT 2 Un llamado al liderazgo juvenil.....273

Seminarios PPT 3 Líderes de la Biblia con cualidades extarordinarias ..275

Seminarios PPT 4 Los programas de liderazgo y sus importancia.....277

Seminarios PPT 5 Conociendo las necesidades de los jóvenes.....279

Seminarios PPT 6 Propósito del Ministerio Juvenil Adventista 281

Seminarios PPT 7 Secretos de éxito para líderes 283

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La Iglesia Adventista del Séptimo Día, enfocada en atender las necesidades de los miembros de la iglesia, ha organizado departamentos o ministerios para orientar mejor el trabajo de acción y la consolidación de sus miembros. Uno de estos, ha sido el Departamento de Jóvenes, que atiende las edades entre 16-30 años.[3] Sin embargo, el Ministerio Juvenil Adventista (MJA), antes llamado Sociedades de Jóvenes Adventistas (SJA),[4] ha estado preocupando también al liderazgo juvenil de la iglesia en la Asociación Venezolana Central durante los últimos años.[5]

---

[3] Hiram Ruiz, *Manual de Ministerio Juvenil División Interamericana* (Montemorelos, N.L: Ediciones Sígueme, 2004), 31.

[4] Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, *Manual de la iglesia,* Revisión 2015 (Miami, FL: IADPA, 2015), 102.

[5] Entrevista personal con Alejandro Barrios y otros directores de jóvenes de los seis campos locales de la Unión Venezolana Oriental, Maracay, Venezuela, 12 de marzo de 2012.

Sorprende que, aunque el Ministerio Juvenil Adventista tiene muchos años de haber sido organizado, el liderazgo actual esté decayendo en varios lugares. Este cuadro sugiere, que la Asociación Venezolana Central está enfrentando un problema de crecimiento y consolidación de la juventud adventista en general. Esta realidad es apoyada por la poca asistencia y participación de los jóvenes en diversas actividades juveniles y el estancamiento de los clubes juveniles y su falta de crecimiento en número de miembros, en la Asociación Venezolana Central.

Antecedentes del problema

En los últimos 5 años se ha observado, que el número de reuniones oficiales del MJA[6] van disminuyendo en algunos distritos e iglesias de la Asociación Venezolana Central. En algunos lugares ni siquiera se nombran dirigentes para los jóvenes, y aun cuando se elige a los líderes o dirigentes, se observa una disminución en la asistencia a las reuniones juveniles y participación de los jóvenes en las diversas actividades juveniles.[7] Como consecuencia, esto produce desánimo y desaliento, tanto en el líder de jóvenes

---

[6] Cf: De aquí en adelante se usarán las siglas (MJA) para referirse al Ministerio Juvenil Adventista.

[7] Rafael Antonio Benítez, Capacitador integral de ministerios juveniles, Asociación Venezolana Oriental, carta electrónica a Moisés Prieto Sierra, 20 de junio de 2014.

de la asociación, como en los líderes del MJA quienes lo manifiestan en el abandono de las responsabilidades. En los últimos dos años, se han elaborado programas, eventos y capacitaciones, en función de los programas o actividades para el MJA, en la Asociación Venezolana Central, sin que produzcan resultados convincentes.

Se han implementado algunas escuelas de adiestramiento para líderes de jóvenes en la Asociación Venezolana Central; se han entregado materiales afines para la dirección de los programas en el MJA, y se han implementado clubes de liderazgo juvenil en los distritos con el fin de formar y fortalecer líderes. Aunque no se han hecho estudios de los resultados, se ha identificado poco avance en el liderazgo del MJA.

De acuerdo a los informes mensuales enviados a la oficina de la Asociación, de las 68 iglesias existentes en la Asociación Venezolana Central, se encontró que 52 tienen organizadas reuniones oficiales del MJA, o Sociedades de Jóvenes, pero sólo 39 dijeron reunirse constantemente.[8]

Algo similar está aconteciendo con los diferentes clubes juveniles (Guías Mayores, Conquistadores y Aventureros) por los informes recibidos. Realmente se desconoce, qué está generando esta situación que viene afectando a las

---

[8] Moisés Prieto Sierra, "Avance de los ministerios juveniles UVO, año 2013", informe presentado en la reunión de moratoria y evaluación de la Unión Venezolana Oriental, Maracay, Venezuela, 5 de noviembre de 2014.

iglesias, pero en especial a la juventud adventista. Según lo expresado en el *Manual de la iglesia*:

> La Iglesia trabaja en favor de los jóvenes, y con ellos, a través del MJA. Bajo la dirección del MJA, y en cooperación con el conjunto de la comunidad eclesiástica, los jóvenes han de colaborar solidariamente en el desarrollo de un vigoroso ministerio juvenil que incluya el desarrollo espiritual, mental y físico de cada individuo, la interacción social cristiana y un activo programa de testificación que sirva de apoyo para los planes generales de la iglesia encaminados a la ganancia de almas. El objetivo del MJA debe ser enrolar a todos los jóvenes en actividades que los guíen a tomar parte activa como miembros de iglesia, y los capaciten para el servicio cristiano.[9]

Efectivamente el MJA tiene una parte muy importante para desarrollar en la juventud. No son solo programas o actividades, sino que es el departamento u organismo responsable de formar a los jóvenes en un liderazgo responsable y envolverlos en diferentes ministerios.

> Aunque es preciso que en todas las iglesias exista un activo Ministerio Juvenil Adventista (MJA), es también necesario que el programa de jóvenes no quede aislado del resto de la programación de la iglesia. Además de su participación en el MJA, debe integrarse a los jóvenes en un liderazgo responsable y en todos los programas de la iglesia. Tiene que haber jóvenes que sean ancianos de iglesia, diáconos y diaconisas, dispuestos a cooperar con los dirigentes más experimentados de la iglesia.[10]

Este aspecto debe ser considerado con mucha sabiduría por los líderes de la iglesia que están al frente de los jóvenes. También White dice: "Queremos que

---

[9] Asociación General, *Manual de la iglesia*, 100-101.

[10] Ibíd., 102.

como resultado de todo lo que se haga el nombre del Señor sea glorificado y su causa progrese. Ahora, como nunca antes, se necesita una sabia estrategia".[11] De hecho, se espera que los líderes del MJA hagan planes definidos para involucrar a la juventud, en actividades que sean de bendición para ellos. Es necesario, que los líderes reconozcan que hay una parte muy importante qué realizar en bien de la juventud.

Allen, aborda el tema del liderazgo diciendo: "Necesitamos desesperadamente un cambio de actitud [...] Necesitamos un grupo de dirigentes calificados que pueda conducir de nuevo a una iglesia informada y unida en el método de Dios para servir a nuestra juventud".[12] Por tal motivo, se hace necesario investigar para descubrir las causas que están generando los problemas existentes, para proponer un programa de liderazgo con alternativas viables, para ayudar a contrarrestar las debilidades existentes que afectan al MJA, en la Asociación Venezolana Central.

---

[11] Elena G. de White, *Cada día con Dios* (Nampa ID: Pacific Press Publishing Association, 1979), 267.

[12] Malcolm J. Allen, *¿Conducción divina o presión mundana? El ministerio joven en la iglesia adventista* (Miami, FL: Publicaciones Interamericanas, 1996), 75.

Declaración del problema

Esta problemática que va en aumento, lleva a investigar ¿Cuáles son las cualidades de liderazgo anheladas por la juventud adventista en la Asociación Venezolana Central, para lograr un mejor desempeño en el ministerio Juvenil?

Hipótesis

La calidad de liderazgo y el tipo de programas a desarrollar influyen de forma positiva y directa en la participación de los jóvenes adventistas en la Asociación Venezolana Central.

Objetivo general

Investigar cuáles son las cualidades de liderazgo anheladas por la juventud adventista, para lograr un mejor crecimiento y la participación de los jóvenes en el MJA en la Asociación Venezolana Central.

Objetivos específicos

Conocer las cualidades sugerentes de liderazgo que puedan ayudar al crecimiento del MJA en las iglesias de la Asociación Venezolana Central.

Descubrir qué problemas existentes del MJA tienen que ver con la calidad de liderazgo, o con el tipo de programas que se están presentando.

Proponer estrategias de liderazgo que puedan ser un referente en el MJA, donde se muestren las características de un liderazgo eficaz sugerente, que

pueda servir en la orientación de los líderes, para tener un MJA efectivo en la Asociación Venezolana Central.

Justificación

Desde sus inicios, el MJA nació con objetivos claros y definidos. Los líderes propulsores del ministerio trabajaron en impulsar la proclamación del evangelio, el servicio y la acción entre los jóvenes tal como lo relata Marcos 16:15-16. Esta orden aún vigente, implica una responsabilidad con un mandato "id", y una acción "predicad", como tarea, actividad o movimiento. Para cumplir este mandato, se necesitan recursos humanos comprometidos y activos, tanto dentro como fuera de la iglesia. Los líderes juveniles y los jóvenes son claves en la predicación del evangelio. Los jóvenes desarrollan ministerios y actividades que los más adultos no podría realizar. De hecho, cuando Dios quiere hacer grandes cosas busca a un joven.[13] Esto está demostrado en la Biblia.

Se ha notado que cuando el MJA decae en una iglesia, los miembros ya no tienen el mismo gozo y fervor. Incluso la obra misionera disminuye y la ganancia de las almas también puede mermar. No se puede desconocer o ignorar esta realidad. De hecho, hay varios pastores y líderes que parecieran no prestar

---

[13] Moisés Prieto Sierra, *Visión JA: El ministerio juvenil desde la perspectiva divina* (Nirgua, Yaracuy: Artes Gráficas IUNAV, 2010), 48.

atención a lo que está sucediendo en sus iglesias con la juventud. Ellos mismos de forma cociente o inconsciente, están bajando la guardia en su liderazgo.

La Biblia describe el liderazgo como una gran responsabilidad asignada por Dios al ser humano. Jesús mismo se encarnó trayendo un programa de liderazgo maravilloso para rescatarnos y salvarnos. Mateo 20:28 expresa que "el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos". Y luego añade: "como me envió el Padre, así también yo los envío" (Juan 20:21). Esto sugiere que el liderazgo en el MJA no debe tomarse a ligera o de una manera liviana. La historia demuestra que muchas cosas suceden cuando alguien proporciona un buen liderazgo.

Los buenos líderes escasean. Por esa razón, la hermandad y los grupos de jóvenes los buscan constantemente. Al mismo tiempo, Dios busca líderes que mantengan en alto su liderazgo y que lo usen para ministrar y salvar a otros, tal como refiere 1 Samuel 13:14 y Ezequiel 22:30. Líderes actuales del MJA en la iglesia adventista mundial, señalan que actualmente:

> La iglesia se enfrenta a una alarmante deserción de jóvenes... Las razones por las que los estamos perdiendo pueden ser estudiadas e investigadas, pero es necesario hacer algo al respecto ahora. La juventud quiere tener la palabra en el desarrollo de la doctrina, formulación de políticas y contribución en el ministerio. En general, la juventud quiere ser reconocida, escuchada, apreciada y tomada en cuenta.[14]

---

[14] General Conference Youth Ministries Department, *Senior Youth Leader: A Leadership Curriculum for Ambassador and Young Adult Leaders* (USA: UK Advent Press Limited, 2018),18.

De hecho, los jóvenes están reclamando un lugar, que al parecer no se les ha dado. No han sido del todo valorados ni liderados de la mejor forma.

> Alrededor del mundo estamos siendo testigos de la disminución del compromiso de la juventud en las actividades cotidianas de la iglesia. Al mismo tiempo, tenemos una incontable cantidad de jóvenes buscando un lugar de refugio, una comunidad con la que puedan identificarse y sentirse orgullosos de pertenecer a ella... Pero ahora debemos reaccionar; no podemos sentarnos y continuar llevando las riendas del ministerio como lo hemos hecho hasta ahora, mientras vemos a nuestra juventud alejándose de sus comunidades. Necesitamos preguntarnos cuán eficientes han sido nuestros métodos para alcanzar nuestros objetivos con la juventud que está bajo nuestro cuidado.[15]

Dado que la Asociación Venezolana Central no cuenta con un programa de liderazgo consistente y propio, se sugiere la importancia de conocer cuáles son las cualidades necesarias de un líder para la implementación de un buen programa de liderazgo para los jóvenes en la Asociación Venezolana Central.

Los resultados que se obtengan con este trabajo de investigación podrían ayudar a mejorar las situaciones existentes en el MJA de la Asociación Venezolana Central. Esta investigación también facilita el proceso en la obtención de información sobre el liderazgo actual del MJA, en la Asociación Venezolana Central.

Los jóvenes se están yendo de la iglesia. Muchas veces se están perdiendo dentro de sus mismas filas, sin que se haga algo más por ellos. Por tal razón, vale la pena invertir tiempo, energía, recursos necesarios para la obtención y la

---

[15] Ibíd., 19.

búsqueda de estrategias que permitan guiarles, consolidarles, fortalecerles y orientarles.

Hay varios líderes religiosos que están preocupados por el liderazgo de los jóvenes. Entre ellos, el máximo líder de la iglesia universal está interesado en el trabajo y la consolidación de la juventud. Para el papa Francisco, los jóvenes son la iglesia joven hoy y la esperanza del mañana[16], manifestando que debe velarse para que su fundamento como jóvenes cristianos sea sólido. Por consiguiente, se hace necesario admitir preocupación en la AVC, por el tipo de liderazgo a ejercer en bendición de la juventud, porque se infiere que, dado a ello, dependa el éxito de su participación y su integración en el MJA. Obviamente, es necesario conocer de ellos mismos algún modelo de liderazgo, en el cual se sientan integrados e identificados. Ya Elena de White años atrás escribió: "Tenemos un ejército de jóvenes que puede hacer mucho si se lo dirige y se lo anima debidamente".[17]

Finalmente los más beneficiados serán los líderes de jóvenes y también los mismos jóvenes entre los 16-35 años, quienes actuarán como líderes y/o

---

[16] "Francisco: Los jóvenes son la esperanza de la iglesia", 12 agosto 2017, http://www.farodiroma.it/francisco-los-jovenes-son-la-esperanza-de-la-iglesia/ (22 abril 2020).

[17] Elena G. de White, *La iglesia remanente* (Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas, 1978), 41.

consejeros para el resto de la juventud adventista, llámense conquistadores, embajadores, aventureros, universitarios adventistas, entre otros.[18]

Importancia de la investigación

Esta investigación plantea responder algunas interrogantes y preocupaciones que se han venido suscitando desde hace varios años, relacionadas con la participación, la disminución y la efectividad del MJA, lo cual ha sido evidente en las actividades juveniles. Es necesario hacer esta investigación ahora, a fin de proponer cuáles serán los ajustes necesarios y el programa de liderazgo que debe implementarse en el MJA. La información obtenida, servirá para apoyar o reenfocar la teoría de posicionamiento que tienen los líderes de la iglesia, en relación al modelo de programas de liderazgo que se están ejecutando y el tipo de liderazgo que esperan los jóvenes. También se espera que sirva como base, sugerencia o propósito de futuras investigaciones; ya sea sobre tipos de programas a implementarse en el MJA, o bien sobre el modelo de mentoría en el liderazgo juvenil para producir líderes y jóvenes más productivos. Si los líderes actuales de los ministerios juveniles de la Asociación Venezolana Central se centran en establecer un modelo de liderazgo

---

[18] *Manual de la iglesia,* 101. Cf: Para una mayor descripción de las edades se describe que "el programa del Ministerio Juvenil de la iglesia incluye tres amplias categorías: Menores (Aventureros, de 4 a 9 años, y Conquistadores, de 10 a 15 años); Jóvenes (Embajadores, de 16 a 21 años y Jóvenes Adultos: de 22 a 30 años o más); Estudiantes Universitarios, de 16 a 30 años o más". También véase las págs. 100-106 para conocer los alcances del MJA.

BIBLIOTECA
UNADECA

equilibrado, para que tengan un cuerpo de líderes empoderado, y un grupo de jóvenes mejor atendido, más fortalecidos y más habilitados para el verdadero propósito del ministerio juvenil adventista: "salvación y servicio".

Delimitaciones

El desarrollo de esta investigación se limitó a conocer los conceptos y los criterios presentados por diversos autores dentro del marco del liderazgo en el MJA. La población donde se tomaron las muestras para esta investigación, corresponde a un grupo de jóvenes en su mayoría de 16-35 años[19] dado a que este grupo constituyen un buen porcentaje dentro de los miembros de la Iglesia Adventista en la Asociación Venezolana Central, aunque también respondieron otros líderes fuera de este rango de edad, que también forman parte del Ministerio Juvenil. Se aplicaron encuestas para conocer la problemática existente y el tipo de líderes que anhelan los jóvenes tener. El instrumento fue aplicado a un total de 236 jóvenes de los 580 que registra el campo de la Asociación Venezolana Central en la actualidad.

---

[19] Cf: En consejo consultivo con los líderes de jóvenes de las uniones de Interamerica, celebrada en mayo del 2013, se acordó que los jóvenes llegarán hasta los 35 años. Este acuerdo se tomó, basado en lo expresado en el manual de la General Conference of Seventh-day Adventists, Youth Ministries Department. *The Senior Youth Ministry Handbook* (Silver Spring, MD: 2013), 10.

Limitaciones

Hubo algunas limitaciones que fueron encontradas al momento de elaborar esta investigación: Se encontró poca o nula bibliografía que mostrara estudios sobre el liderazgo juvenil en Venezuela y en el campo de la Asociación Venezolana Central a través de los años. Solo se pudieron encontrar algunos pocos estudios hechos por otros investigadores en otras latitudes. Por lo tanto, el estudio podría ser limitado, lo que pudiera convertir a este documento en una oportunidad de referencia para futuras investigaciones.

Segundo, al no haber mucha bibliografía al respecto en Venezuela, se procedió a realizar encuestas, talleres, congresos y reuniones juveniles, para recopilar información y entrevistas a líderes juveniles de años, como también conocer el sentir de la juventud en general.

Tercero, se tuvo dificultades para estar presente en todos los lugares para evaluar el resultado, dado a la responsabilidad de ser el director de jóvenes de la Unión Venezolana Oriental. Esto ocasionó que algunas evaluaciones hayan sido delegadas a otro pastor y que otras investigaciones quizá no pudieron ser completadas.

Presuposiciones

Se considera, que los encuestados respondieron el instrumento con honestidad.

El responsable de la aplicación de los instrumentos, siguió las instrucciones correspondientes.

Se cree teóricamente, que el instrumento midió lo que se necesitaba medir.

Se espera que no hayan existido incidentes críticos desagradables, que hayan incidido en los líderes y en los jóvenes.

Para esta investigación se considera que Elena de White es una autoridad en el tema de los jóvenes,[20] y también en el tema de liderazgo.[21]

Definición de términos

A continuación, se presenta la definición de términos relacionados con los presentados y expuestos en esta tesis. Se han tomado los términos que tienen que ver con la iglesia y su sistema eclesiástico.

Iglesia Adventista del Séptimo Día: "La Iglesia Adventista del Séptimo Día es una comunidad mundial de creyentes que confiesan a Jesucristo como su Señor y que están unidos en misión, propósito y creencias".[22] Y aunque tiene una

---

[20] Elena G. de White, *Mensajes para los jóvenes* (Miami, FL: APIA, 2008), 12-13.

[21] Elena G. de White, *El liderazgo cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003), 6.

[22] División Interamericana de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, *Reglamento operativo 2015-2016* (Miami, FL: IADPA, 2015), 49.

identidad tanto local como global, el grupo de miembros de la iglesia establecidos en un lugar definido, se organiza en conformidad con lo establecido en el Manual de Iglesia Adventista del Séptimo Día.[23]

Adventista: Calificativo que refiere a la persona que se identifica con las creencias y prácticas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Ministerio Juvenil Adventista: (MJA) Es el departamento que coordina la reunión oficial de los diversos ministerios de los jóvenes de la iglesia, donde se les permite desarrollarse física mental y espiritual.[24]

Recolección: Efecto de recolectar, recopilar, resumen.[25] Gómez menciona que en una investigación cuantitativa "recolectar los datos es equivalente a medir".[26] Por consiguiente, se hace imperativo que la "recolección de datos debe reunir: confiabilidad y validez" [27]

Datos: son la representación de información presentada y organizada de una forma específica. Estos pueden ser: "Biografías e historias de vida,

---

[23] Ibíd., 53.

[24] *Manual de la iglesia,* 101.

[25] *Diccionario Enciclopédico Larousse,* 2005, véase "recolección".

[26] Marcelo M. Gómez, *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Córdoba, Argentina: Editorial Brujas, 2006), 121.

[27] Ibíd., 121.

documentos, registros y artefactos, grupos de enfoque, entrevistas, observación, anotaciones y bitácora de campo".[28]

Instrumento: Se usa para conseguir o recolectar los datos".[29] Estos "son los medios que usa el investigador para recolectar los datos".[30] Son las herramientas que se utilizan para la recolección de los datos o información necesaria. En este estudio, el instrumento de evaluación fue una encuesta donde los jóvenes y líderes participaron respondiendo 46 preguntas, que guardan relación con la problemática observada. Se siguió el criterio de una escala métrica con porcentaje, que permitió mostrar el resultado de cada pregunta por separado.

Los cuestionarios: Son un método "en el cual se presenta al informante un formato estandarizado de preguntas con espacios para sus respuestas. Debe explicarse de forma específica para qué se desea la información".[31]

Muestra: Sampieri menciona que esta es "un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin

---

[28] Roberto Hernández Sampieri y otros, *Metodología de la investigación*, 5ª ed. (México DF: McGraw-Hill, 2010), 407.

[29] Mireya Cisneros Estupiñán, *Cómo elaborar trabajos de grado* (Bogotá: Ecoe Ediciones, 2009), 34.

[30] Tevni Grajales Guerra, *Manual de Investigación* (Montemorelos, NL, México: Editorial Universidad de Montemorelos), 78.

[31] Ibíd., 81-82.

que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia".[32]

Proceso de recolección de datos: Es una etapa muy importante y responsable de la investigación. "Consiste en recolectar los datos sobre las variables (conceptos o atributos) de los sujetos, casos o sucesos involucrados en la investigación".[33] Estos deben ser confiables, válidos y objetivos.

Campo local: Es la organización de un grupo de iglesias bajo una administración central organizada y nombrada por la Unión Venezolana Oriental, o por las iglesias locales que lo conforman.[34]

Distrito: Es un conjunto de iglesias de determinada región que están agrupadas y asignadas a la dirección de un pastor.[35]

---

[32] Sampieri y otros, *Metodología de la investigación,* 394.

[33] Elisabeth Ruiz Gutiérrez, "Capítulo 8: Recolección de datos", http://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=2448&sectionid=193961136 (28 agosto 2019).

[34] División Interamericana, *Reglamento operativo 2015-2016,* 52. Cf: "En ciertos niveles de organización dentro de la denominación se les puede dar una de dos clasificaciones: estatus de misión o estatus de asociación. En la estructura de la denominación, la familia de iglesias locales puede ser clasificada como misión local (campo local), asociación local, o unión de iglesias con estatus de asociación o misión. De la misma manera, la familia de misiones o asociaciones locales puede ser clasificada como unión misión o unión asociación".

[35] *Manual de la iglesia,* 6. Cf: Estos distritos son organizados por el campo local, y se les nombra un pastor para ocuparse de los asuntos de una congregación local o de un distrito. El pastor es el encargado de dirigir y

AVC: Siglas usadas para describir a la Asociación Venezolana Central.

Unión Venezolana Oriental: Se describe con las siglas (UVO). Es la organización que administra la región Centro Oriental de Venezuela y fue fundada el 20 de junio del 2008 en Maracay, Estado Aragua, Venezuela.[36] Es la organización superior de las Iglesias Adventistas del Centro y Oriente de Venezuela.

Millennials: Se consideran aquellas personas nacidas entre 1981 y 1993 (o 1996, según el organismo que se consulte). Es la primera generación que puede considerarse global, donde no existen diferencias entre países y todos los jóvenes occidentales pueden identificarse con los mismos valores.[37] Para esta investigación, se toman en cuenta los millennials, porque muchos de los encuestados forman parte de esta generación de enfoque de estudio.

---

administrar varias iglesias, que vela y atiende la feligresía, y la guía de acuerdo a lo establecido en su profesión. Para un estudio más amplio, véase págs. 20-21.

[36] Moisés Prieto Sierra, *Recordando nuestra historia: Unidos en la esperanza* (Maracay, Venezuela: Litografía Litoart, 2010), 22.

[37] Edurne Concejo, "Descubre a qué generación perteneces según tu fecha de nacimiento", La Vanguardia, 15 de julio de 2018 https://www.lavanguardia.com/vivo/20180408/442342457884/ descubre-que-generacion-perteneces.html (28 agosto 2020).

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEOLÓGICA Y TEÓRICA

El concepto de liderazgo dentro de las ciencias sociales, y en la variada literatura científica, ha generado miles de opiniones, conceptos e interpretaciones. Definir el concepto de liderazgo es un asunto complejo, porque cada quien puede interpretarlo desde ópticas y situaciones diferentes. Realmente, la definición del término liderazgo, todavía no tiene un consenso universal. Diversidad de autores, investigadores, y hasta profetas, siguen mostrando variadas teorías sobre liderazgo. Empero, con el fin de sustentar la base teórica de esta investigación, se procedió a buscar los conceptos y modelos de liderazgo expresados en la Biblia, en los escritos de Elena G. de White, y en los diversos autores contemporáneos en general, para proponer un programa de liderazgo donde se combinen la teoría y la práctica.

El liderazgo

Unificar el concepto de la palabra liderazgo es muy complejo. Son cientos de definiciones existentes en el mundo literario que han sido usadas de forma consistente, pero también contrastadas. Para definir liderazgo, es necesario definir en primer lugar el significado de la palabra líder, para luego definir qué, o

quién es un líder. Agustín Reyes Ponce, presenta que "la palabra líder proviene del inglés *to lead*, que significa guiar o ir por delante. Por eso, el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para lograr que otras lo sigan con entusiasmo en el logro de determinados objetivos".[38] La etimología de la palabra líder viene de *leader*, lengua inglesa, y que a su vez viene de un antecesor común en la lengua indoeuropea, por medio de la partícula *leit.* Landolfi, argumenta que:

> El término *leader* aparece alrededor del año 1300 mediante el vocablo *ladere*, que se forma con el vocablo ya mencionado *leden,* proveniente del inglés medio, sumado a la partícula *–er*, que designa a una persona o cosa que realiza la acción del verbo. *Leden* aparece por primera vez alrededor del año 1125 proviniendo del inglés antiguo ya mencionado *laeden*, que significa acto de ir con alguien. Finalmente se llega al indoeuropeo *leit,* significando avanzar o ir hacia delante.[39]

Más adelante él explica que al líder le corresponde, la tarea de guiar y avanzar a otros a seguir adelante. Cuando internaliza su tarea, entonces aparece por primera vez uno de los sentidos más profundos de la esencia del liderazgo: el servicio. El *Diccionario de la Real Academia Española* define al líder como a una "persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad…va a la cabeza entre los de su clase".[40] También el líder es visto como

---

[38] Agustín Reyes Ponce, *Administración moderna* (México, DF: Editorial Limusa, 2004), 409.

[39] Hugo Landolfi "Etimología de la palabra líder". http://www.sabiduria.com/liderazgo/etimologia-de-la-palabra-lider/ (23 abril 2018).

[40] *Diccionario de la Real Academia Española* (DRAE), ver "Líder", http://dle.rae.es/?id=NGziyCV (26 noviembre 2015).

"la persona capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o modo de pensar de su personal de equipo con el propósito de trabajar por un bien común".[41] En este sentido, es alguien que está al mando o al frente constantemente.

Infeld expresa que la palabra liderazgo, *manigut*, "significa mover gente. "Si uno es un líder, y deja a su gente donde estaba cuando empezó, uno no los lideró. El propósito de los líderes es mover a la gente, se los puede mover físicamente, ideológicamente, espiritualmente o psicológicamente, pero si uno no los movió, entonces no los lideró".[42]

La revista *Visión Juvenil* de la División Interamericana, lo define como "la disciplina que confirma una influencia especial dentro de un grupo juvenil, guiándolo a metas benéficas y permanentes de servicio a Dios y a la comunidad".[43] Inicialmente pareciera ser, que el liderazgo es algo que va más allá de los sentimientos y las emociones. Es la disciplina que confirma la influencia que se ejerce y se tiene sobre otras personas. Es el elemento que guía a tener metas, para desarrollar un mejor servicio a Dios y la humanidad. "Es la

---

[41] "Significado de líder". https://www.significados.com/lider/ (10 agosto 2020).

[42] Abraham Infeld, "Características del liderazgo bíblico", https://campus.almagro.ort.edu.ar/educacionjudia/articulo/811079/caracteristica-del-liderazgo-biblico-abraham-infeld (12 agosto 2020).

[43] Departamento de ministerios juveniles División Interamericana, "Liderazgo". *Visión Juvenil*, tercer trimestre 2008, 4.

BIBLIOTECA
UNADECA
ALAJUELA COSTA RICA

apertura de oportunidades para desarrollar la capacidad de dirigir y crecer".[44] Como también es "un proceso que envuelve influencia sobre una persona, y lo habilita para influenciar a otros.".[45]

En consecuencia, "un gran liderazgo requiere una comprensión de uno mismo antes de que pueda comprender, apreciar y aprovechar de manera efectiva los conjuntos de habilidades y competencias únicas de los demás".[46] Podría decirse entonces que liderazgo es impulso, organización, dirección, influencia, asistencia y resolución.[47] Sin embargo, para Bogda, este es un asunto trascendental de mucho estudio, ya que "la principal razón de la escasez de líderes actualmente es que ni siquiera están seguros de lo que es verdaderamente el liderazgo, mucho menos de cómo desarrollarlo".[48]

---

[44] Hiram Ruiz, *Manual de Ministerio Juvenil División Interamericana* (Montemorelos, N.L: Ediciones Sígueme, 2004), 54.

[45] Eliezer Graterol, GSEM 541, *Formación espiritual,* Universidad Adventista de Venezuela, extensión SETAI, agosto de 2013.

[46] Glenn Llopis, Leadership Strategy: "7 Things You Should Expect From Your Leaders In 2014"https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2013/12/27/7-things-you-should-expect-from-your-leaders-in-2014/#33bef9d91209 (10 octubre 2019).

[47] Álvaro Andrés Hamburger Fernández, *Ética de la empresa: El desafío de la nueva cultura empresarial* (Bogotá, D.C.: Ediciones paulinas, 2015), 163-166.

[48] Ginger Lapid-Bogda, *¿Qué tipo de líder eres tú?* trad. Erika Jasso Hernan D'Borneville (México, DF: McGraw Hill Companies Inc, 2009), 16.

Son muchas definiciones y posturas que se pueden encontrar en la literatura sobre el liderazgo. Sin embargo, el liderazgo cristiano "es un llamamiento de Dios, no un puesto o cargo que la gente escoge por sí misma. Este llamamiento puede estar asociado o no a una posición administrativa o de liderazgo".[49]

El liderazgo en la Biblia

Hay dos palabras que se usan en el hebreo moderno relacionadas con el tema de liderazgo. Una es *manhig* que significa líder y la otra es *manigut* liderazgo.[50] Pero en la Biblia no se encuentran las palabras, líder, ni liderazgo, en su forma original hebrea o griega. La etimología de la misma, como ya se ha dicho, viene de la lengua inglesa, y de un antecesor común en la lengua indoeuropea.

Ahora bien, al abordar el tema del liderazgo en la Biblia, no debería dejarse de lado a Dios, el líder principal de la Biblia. Desde el primer versículo "En el principio creó Dios los cielos y la tierra" (Gén 1:1), encontramos a un Dios en actividad y movimiento obrando en favor de sus criaturas. Bajo este mismo

---

[49] Cindy Tutsch, *El líder y el liderazgo según Elena G. de White* (Doral, FL: APIA, 2009), 40.

[50] Abraham Infeld, "Características del liderazgo bíblico", https://campus.almagro.ort.edu.ar/educacionjudia/articulo/811079/caracteristica-del-liderazgo-biblico-abraham-infeld (16 agosto 2020).

comienzo “nuestra vida y todos nuestros planes deben tener un nuevo principio en él (Gen_1:26, Gen_1:27; cf. Joh_3:5; 1Jo_3:1-3). Tenemos el privilegio de disfrutar de la confiada certeza de que "el que comenzó" en nosotros "la buena obra, la perfeccionará hasta el día de Jesucristo" (Phi_1:6). Él es "el autor y consumador de la fe" (Heb_12:2).[51] Y esta es una gran promesa de confianza para todo líder.

Y aunque ya se ha dicho que las palabras, líder y liderazgo, están ausentes en las lenguas bíblicas, hay diversas palabras usadas en el hebreo y griego, que guardan relación con el líder y el liderazgo, que han sido traducidas al español en diversas formas. Realmente, hay algunas versiones o traducciones de la Biblia, que usan en diversas ocasiones la palabra líder, para dar a entender a un jefe, o a alguien que dirige, o tiene una responsabilidad a su cargo. También, hay numerosos hombres y mujeres de la Biblia que, aunque no dice que eran líderes en forma directa, lo fueron porque poseían cualidades extraordinarias de liderazgo.

En el Antiguo Testamento

En el Antiguo Testamento se usan diversas palabras para identificar a aquellos que guardan relación con el liderazgo. Para esta investigación, se

---

51 “En el principio”, Francis D. Nichol, ed., Comentario bíblico adventista del séptimo día (CBA). Trad. V. E. Ampuero Matta (Boise, ID: Publicaciones Interamericanas, 1978-1990), 1:110.

mencionarán las más destacadas, encontradas en la Biblia[52] También se presentarán las palabras encontradas en las concordancias bíblicas, en especial la concordancia Strong.[53]

La primera palabra es נָשִׂא *nasí*; que quiere decir propiamente uno exaltado, un rey o jeque; jefe, juez, principal, príncipe. Este es traducido por la versión de la Biblia Nueva Versión Internacional (NVI),[54] como líder, o líderes. (Nm 4:34; 46; 13:2; 31:13). También se encuentra la palabra שַׂר *sar*, que la versión Palabra de Dios para Todos (PDT)[55] traduce como líder en (Jue 5:15; 7:25; 8:3,14; 10:18; 1R 2:5; 4:2; Is 3:4,14; Os 5:10). *Sar*, es más traducido como caudillo, principal, cabeza o príncipe. Pero también se aplica a la persona jefe o cabeza de cualquier rango o clase, capitán, comandante, comisario, general, gobernador, grande, jefe, maestro, mayoral y oficial.

---

[52] A menos que se indique lo contrario, todas las citas a usar son tomadas de la Reina-Valera 1960 (RVR 1960), By American Bible Society. Copyright © 1960.

[53] Cf: Todas estas palabras, junto a su significado, han sido tomadas según lo presentado por James Strong, *Nueva concordancia Strong exhaustiva* (Nashville, TN: Editorial Caribe, Inc, 2003).

[54] La Santa Biblia Nueva Versión Internacional, By International Bible Society © Copyright 1973, 1978, 1984.

[55] Palabra de Dios para Todos, By *World Bible Translation Center*. Creada/Modificada con [Made/Modified with] Biblos. Copyright © 2000, 2001, 2002.

Otra palabra muy usada es רֹאשׁ *rosh* que tanto las versiones (NVI), como la (PDT) la traducen como líder. Dice la (PDT): "Entonces reunió a todo Israel, a sus ancianos, líderes, jueces y oficiales, y les dijo: «Yo ya estoy muy viejo" (Jos 23:2). En la Biblia hay una gran variedad de textos en donde se consigue esta palabra.[56] Generalmente es traducido como el principal, el jefe, alto, cabeza, capitán, capitel, caudillo, director, encumbrado, gobernador, jefe al mando, primero, príncipe, soberano.

Otras palabras usadas son: שֹׁטֵר *shotér,* que se traduce como oficial superintendente o magistrado gobernador, oficial, principal. (Dt 31:28); קָצִין *catsín* de líder, capitán, jefe, principal, príncipe (Is 3:6-7). También, גָּדוֹל *gadol* de principal, grande, mayor, sumo sacerdote (Jer 5:5). *Mashál* מָשַׁל de gobernador, gobernante, príncipe, señor, señoreador, señorío, tirano (Jer 30:21). *Nesíc* נְסִיךְ se usa para definir a un príncipe elegido o ungido, (Mi 5:5), y *nasí* נָשִׂיא se refiere a un rey o jeque, jefe, juez, principal, príncipe (Ex 16:22; 34:31; Jos 9:15, 18, 21; 13:21; 17:4, 22:14, 30).

Otro caso usado es *kjacác* חָקַק que se traduce como príncipes, o legislador, diseñador (Jue 5:14). *Naguíd* נָגִד es un comandante que ocupa el frente, civil, militar o religioso, capitán, caudillo, jefe, mayor, oficial, príncipe. (1 S 9:16; 10:1; 13:14). En Eclesiastés se usa la palabra כָּשֵׁר *kashér* y la (RV1960) traduce como

---

[56] Una variedad de textos traduce la palabra *rosh* en sentido de líder (Dt. 1:15; 5:23; 29:10; 31:2; 33:5; 33:21; Jos. 19:51; 21:1; 22:21; 23:2; 24:1; 1S 15:17; 1R. 2:5; 4:2; 21:12; Job. 12:24; Sal. 2:10; Pr. 12:24).

dirigir. Propiamente significa; estar derecho o recto; por implicación ser aceptable; también triunfar o prosperar: acertado, lo mejor.

Otra palabra es פִּנָּה *pinná* que se traduce como líderes o principales en (1 S 14:38). La misma también significa pináculo, ángulo, baluarte, jefe, principal. En el libro de Esdras se encuentra que un grupo especial de levitas jóvenes fueron escogidos para dirigir la obra de Dios (Esd 3:8). Aquí la palabra usada es נָצַח...*natsákj* que las distintas versiones de la Biblia en lenguaje español traducen como dirigir, ayudar, vigilar tomar el cargo, asumir, supervisar, activar. La (RV1960) también lo traduce en (1 Cr 15:21-22; 23:4), como dirigir. Y Strong menciona que su raíz primaria es propiamente *brillar, relucir* desde lejos, i.e. *ser eminente* (como superintendente, especialista de los cultos del templo y su música); también, ser permanente: activar, asistir, capataz, dirigir, jefe, músico principal, velar, vigilar.

Salomón seleccionó lo mejor de los hijos de Israel para que fueran "hombres de guerra, sus criados, sus príncipes, sus capitanes, comandantes de sus carros, o su gente de a caballo" (1 R 9:22). Pero la que más se usa es la palabra פָּרְעָה *pará,* que la PDT traduce en (Dt 32:42), como líderes y significa según Strong, en sentido de empezar; liderazgo (plural concretamente líderes), cabeza de jefes.

Por consiguiente, todo parece ejemplificar, que cada uno de los casos de personajes aludidos en los textos seleccionados, presentan cualidades y habilidades para ejercer funciones en el liderazgo.

En el Nuevo Testamento

En el Nuevo Testamento también se pueden rastrear varias palabras, que algunas versiones bíblicas traducen como líder, o líderes. Según la concordancia Strong[57] se puede mencionar en primer lugar a ἡγέομαι *jeguéomai*, que diversas versiones lo traducen como pastores. Según la traducción, es el que dirige, el que comanda, un oficial con autoridad, un principal, un entendido, un gobernador, un guiador. (He 13:7, 17, 24). En segundo lugar, está ἄρχων *árjon*, principal, príncipe, soberano, gobernante, hombre principal, magistrado, que está en autoridad, primero en rango o poder (Lc 14:1). Luego está πρῶτος *prótos* que significa el primero en tiempo, lugar, orden o importancia. Es el noble, el primero, principal, influyente, el mejor (Lc 19:47). También se puede citar a πρωτοστάτης *protostátes,* uno que está primero en categoría. Un capitán, campeón, cabecilla (Hch 24:5).

Un ejemplo muy claro para designar al líder, se pude extraer del mismo Jesús cuando dijo: "Mas no así vosotros, sino sea el mayor entre vosotros como el más joven, y el que dirige, como el que sirve" (Lc 22:26). La versión (PDT), dice: "Pero ustedes no sean como ellos. El mayor debe hacerse como el menor. Los líderes deben ser como los siervos". (Lc 22:26). Por referencia se puede observar, que un líder es quien está a la cabeza; un principal que tiene autoridad

---

[57] Strong, *Nueva concordancia Strong exhaustiva*.

o alguien que guía. Y en el último caso descrito por Jesús, se observa que se anima al líder a ser un siervo o servidor.

Líderes de la Biblia

Desde el mismo principio del mundo Dios colocó cualidades de liderazgo en el ser humano. Y a través de los siglos ha usado líderes para comunicar sus mensajes y llevar a cabo su misión. Si se toma como punto de partida al padre de la raza humana se podría describir las siguientes cualidades:

Adán. Dios creo a Adán y le dio autoridad y cualidades de liderazgo para gobernar sobre la creación (Gén 1:26-28). El verbo hebreo רָדָה *radá* que se traduce en diversas versiones bíblicas como "(estar) a cargo, dirigir, dominar, tener poder, enseñorear, mandar, señorear",[58] parece indicar que esto formaba parte del liderazgo de Adán para las labores que debía desempeñar: fructificad, multiplicad, dominar, administrar. En Gén 2:15, Dios le dio autoridad para servir, arar cultivar y guardar el jardín del Edén. Todas las cualidades de liderazgo de Adán y luego de Eva, eran perfectas en ese lugar edénico, hasta que desobedecieron a Dios.

White, señala que Dios "para cumplir sus omniscientes designios, quiso probar su lealtad antes que pudieran ser considerados eternamente fuera de peligro. Habían de disfrutar de su favor, y él conversaría con ellos, y ellos con

---

[58] Ibíd.

él".[59] En este sentido Dios probó su fidelidad y la calidad de su liderazgo. La palabra אֱמֻנָה *emuná*; que se encuentra varias veces en la Biblia y que se traduce como "firmeza; fidelidad, fe, fidelidad, fiel, honradez, leal, lealtad, veraz, verdad", fue una cualidad puesta por Dios en ese primer hombre llamado Adán y en su esposa Eva. Y aunque ellos fallaron, Dios siguió colocando su amor en todos los líderes de la raza humana hasta nuestros días.

Noé. Este fue otro líder que tenía cualidades muy hermosas. "Noé, varón justo, perfecto en sus generaciones; con Dios caminó Noé (Gén 6: 9). Era obediente a Dios (Gén 6:22), hombre de fe, temeroso de Dios, trabajador y perseverante (Heb 11:7), pregonero de justicia (1 Pe 2:5). En este sentido las cualidades de liderazgo mostraban que vivía una vida ejemplar entre todos aquellos antediluvianos.

Abraham. Se conoce como el amigo de Dios (Is 41:8). Bajo su liderazgo fueron benditas todas las familias de la tierra (Gén 12:3). Entre algunas de sus cualidades se pueden encontrar: obediencia a Dios y determinación (Gén 12:4), hombre de fe (Heb 11: 8), servidor (Gen 14: 18. 18:4-5; Gen 22:1), agradecido y fiel adorador (Gen 14:20), creyente de Dios (Gén 15:6), escuchaba (Gén 16:2), influyente y respetado príncipe de Dios (Gen 23:6) entre sus contemporáneos.

José. Fue un joven extraordinario con altas cualidades de liderazgo de las cuales se pueden mencionar: observador (Gen 37:2), obediente (37:13), fiel

---

[59] Elena G. de White, *Historia de la redención* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2004), 25.

administrador (39:4-6), íntegro, puro, leal, fiel a Dios (39:9), actitud correcta (39:20-21), próspero en lo que hacía (39:2, 23). Dependencia total de Dios (41:16), visionario (41:33), estratega (41:34), previsivo (41:36), tenía el Espíritu de Dios (41:38), supervisor (41:45-46), atendía necesidades (41:56), misericordioso (43:16), sensible (45:15), consejero (45:24), proveedor (47:12), perdonador y consolador (50:19-21), motivador y predicador de esperanza (50:25).

Moisés. Es un líder predominante en el Pentateuco. Entre algunas de sus cualidades se pueden encontrar: pasión espiritual, empatía y amor por su pueblo (Heb 11:24-26), fiel, digno de confianza (Heb 3:5), tenía autoridad y firmeza delante de Faraón, (Éx 5:1), obediente a Dios (Núm 27:22), manso (Núm 12:3), aceptaba sus debilidades (Éx 4:10), organizado (Éx 12:32), coraje para enfrentar críticas (Núm 12:1), escuchaba consejos (Éx 18:24), daba reconocimiento especial a las personas (Éx 35:30-35), servidor (Heb 3:5), poderoso en palabras y hechos (Hech 7:22), estratega (Éx 12:21), misericordioso y perdonador (Núm 12:13), dependencia de Dios (Núm 27:5), intercesor (Éx 32:32), compartía su liderazgo (Núm 11:29), formaba jóvenes y líderes (Núm. 11:28; 27:23), mentor y entrenador (Dt 31:7). Davis, menciona que "como todos los buenos líderes, Moisés estaba intensamente interesado en lograr metas. Era dedicado y diligente en su trabajo… Amaba tanto al pueblo que estaba dispuesto a dar su vida por ellos, pero tuvo que aprender que el amor del liderazgo es el que confía en los

demás, aun cuando parezcan débiles, el que comparte la visión y contribuye para el logro de la meta".[60]

Moisés era un líder excepcional. Él "sabía dónde quería llevar a su gente. Él tenía una misión, estaba comprometido con la misión y no permitía que nada lo desviara de ella. Era insobornable, no lo afectaba la falta de popularidad, nada lograba desviarlo. Estaba motivado por una misión".[61]

Josué. Este se considera uno de los grandes líderes militares y estratégicos de la Biblia. Era decidido (Éx 17:13), tenía fe absoluta en Dios (Núm 14:6-9), fidelidad a Dios (Jos 24:15), motivador (Núm 13:30-31), lleno del Espíritu de Dios (Núm 27:18), fiel servidor (Éx 33:11; Núm 11:28), lleno de sabiduría (Deut 34:9), visionario (Núm 14:9), previsivo (Jos 1:11), estratega organizado (Núm 2:1), obediente (Éx 17:10), dirigía el pueblo hacia Dios (Jos 3:9), perfecto en pos de Jehová (Núm 32:12), misericordioso (Jos 6:25).

White, describe que Josué era "valeroso, decidido y perseverante, pronto para actuar, incorruptible, despreocupado de los intereses egoístas en su solicitud por aquellos encomendados a su protección y, sobre todo, inspirado por una viva fe en Dios... y por su fidelidad serena y humilde, su perseverancia cuando otros flaqueaban, su firmeza para sostener la verdad en medio del

---

[60] Billie Davis, *Personas, tareas y metas* (Springfield, MO: Global University, 2013), 49.

[61] Abraham Infeld, "Características del liderazgo bíblico", https://campus.almagro.ort.edu.ar/educacionjudia/articulo/811079/caracteristica-del-liderazgo-biblico-abraham-infeld (9 agosto 2020).

peligro",[62] fue elegido por Dios para suceder a Moisés. Herrera, señala que "Josué dejó una huella de hombre esforzado, cumplidor y trabajador".[63] Luego añade que él "completó las tareas que le fueron encomendadas de forma satisfactoria y meticulosa",[64] de forma responsable.

Débora: Fue una líder profetisa con cualidades evidentes. Ella atendía las necesidades del pueblo y servía a la comunidad israelita (Jue 4:5). Era estratega (4:6), trabajaba en equipo (4:9), fiel y cumplidora de sus palabras (4:10), valiente y luchadora (4:14), mujer espiritual que dependía de Dios y no abusaba de su poder (5: 2), decidida (5:7), organizada (5:9), condujo a otros al liderazgo y al éxito (5:15). Ella ejercía un liderazgo organizado y decisivo para liberar a su pueblo. Era una líder visionaria, cuidadora, intercesora estratégica, una guerrera adoradora, comprometida con su pueblo, ungida con poder e influyente.[65]

David. Fue un líder que mostró altas cualidades de liderazgo. Aunque se mencionan rasgos de conducta negativos en su liderazgo, solo se mencionarán algunas de sus cualidades positivas después que tuvo un verdadero encuentro

---

[62] Elena G. de White, *Historia de los patriarcas y profetas* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana 2008),458

[63] Roberto Herrera, *Josué* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana 2012), 125.

[64] Ibíd., 150.

[65] Michelle McClain-Walters, *La unción de Débora* (Mary Lake, FL: Casa creación, 2015), 11-27.

con Dios. Él tenía coraje para enfrentar problemas (1 Sam 17:32), dependía de Dios (1 Sam 17:45; Sal 23:1), íntegro y recto (1 R 9:4-5), valiente, vigoroso, guerrero, prudente en sus palabras (1 Sam 16:18), guiaba, lideraba y motivaba (1 Sam 22:2), hombre según el corazón de Dios (1 Sam 13:14), paciente (1 Sam 18:11), actitud positiva y correcta (1 Sam 24:6-9), siervo de Dios (2 Sam 7:8). Rand, añade que "en su tan llana vida pastoril se distinguió por su audacia, su lealtad y su fe en Dios... valiente, prudente en su conducta y de hermosa apariencia. Esto moldeó y ayudó a David a convertirse luego en un excelente líder para el pueblo de Israel".[66]

Nehemías. Es considerado uno de los líderes de mayor impacto e influencia en la Biblia. Entre sus cualidades de liderazgo se destacan: Compasivo y sensible a las necesidades (Neh 1:3-4), hombre de oración (1:5; 4:4), espiritual (1:6), humilde (1:7), sumiso a la autoridad divina (1:11), amor por su pueblo (2:3), visionario y de acción (2:5), perseverante (2:7-8), motivó y despertó en su dirigidos sus necesidades (2:17), con paciencia enfrentó sabiamente a sus opositores (2:19), era un comunicador claro (2:20), trabajó en equipo (4:21; comprometido (4:6,23), generoso (4:15-17), trazaba planes (4:15), organizado (4:15-18), condujo a otros a ser líderes (7:1), coaching y mentor (7:3-4), era un líder capacitador (7:1-5; 8:10), principios morales sólidos (10:39), era radical y no consentía el pecado (13:25). Nehemías fue un líder que planeaba el trabajo y

---

[66] W.W. Rand, El *Diccionario de la Santa Biblia* (Nashville, TN: Grupo Nelson 2006), 169-170.

lo ejecutaba. Era un líder de oración y un líder de acción. Silvestre señala que hay que imitar el ejemplo de Nehemías. Todo líder debe: (1) tener clara la misión de Dios para su vida como líder, (2) trazar planes con tiempo definido, y (3) focalizar todos los recursos disponibles para desarrollar los planes.[67] Y más adelante expresa que Nehemías fue un líder que "trabajó diligentemente y con fidelidad. Su confianza estuvo siempre en Dios y en un pueblo motivado a cumplir la misión".[68]

Ester: Fue una mujer líder que mostró cualidades de liderazgo en un momento apremiante. Ella mostró: Sencillez y humildad (Est 2:15), fue obediente (2:20), sensible a las necesidades (4:4), era una mujer de oración y fe (4:16), desarrolló estrategias (5:8), tuvo gran amor e interés para ayudar y liberar a su pueblo (7:3), era comprometida y compasiva (8:6), perseverante (9:13), y fue una mujer de visión y acción (9:3), que se mantuvo atenta para ayudar a su pueblo.

Daniel. Fue un joven líder entendido en toda sabiduría (Dn 1:4). Entre otras de sus cualidades se encuentran: pureza de carácter (1:8), guía espiritual y confianza plena en Dios (2:18), compartía su liderazgo (2:49), humildad (5:17), hombre de oración y de fiel testimonio (6:10), hombre de integridad (6:22).

---

[67] Teófilo A. Silvestre, *Reconstruyendo: lecciones de liderazgo en la vida de Nehemías* (Doral, FL: Inter American Division Publishing Association, 2016), 55.

[68] Ibíd., 63.

Gordon, señala que tenía "fuerza del carácter, dedicación a la integridad desde su tierna edad a costo de su vida y su futuro... una entrega tan total que nunca vacilaría Daniel hasta que terminara la vida".[69] Y Arana, muestra que entre algunas de las cualidades del liderazgo de Daniel estaban: tenía una actitud excelente siendo diligente, responsable, honesto, honrado y fiel en lo que hacía (6: 1-4). También menciona su integridad y fidelidad a los valores y principios bíblicos (Dn 1:8; 6:4), unidos a la pureza personal (6:4), fruto de su caminar con Dios (6:1,9).[70]

Jesús. Es el líder por excelencia de todo el Nuevo Testamento. El sello de su liderazgo es el amor por la humanidad (Lc 19:10). Es el líder triunfante que edificó la iglesia (Mt 16:18; Efe 2:20). "Mientras predicaba, sanaba y enseñaba, asignó tareas específicas a sus discípulos" (Mt 21:1-4).[71] Él escogió y entrenó a sus discípulos (Mar 3:13-19), tenía perfecto dominio propio (Mt 4:4-7; Mt 26:47-50), se despojó a sí mismo (Fil 2:6-7), era transparente en todo (Mt 6:1), tenía amor incondicional (Mt 11:19; Lc 7:34), valoraba a los más desprovistos (Mr 8: 1-4), su servicio desinteresado al prójimo era sin hacer acepción de personas. (Jn

---

[69] Johnson Gordon "Liderazgo bíblico: principios y personajes (Undécima parte)", http://www.ayudapastoral.com/2011/09/10/liderazgo-biblico-principios-y-personajes-undecima-parte/ (9 agosto 2020).

[70] Arnoldo Arana, "Daniel: Ejemplo de consagración a Dios", http://ellidercristiano.blogspot.com/2012/03/el-profeta-daniel-ejemplo-de.html (9 agosto 2020).

[71] Reinhold R. Bietz, *Jesús el líder* (Miami, FL: Inter American Division Publishing Association 2015), 21.

13:1-20; Mt 20:28), liderazgo transformador (Lc 4:18), carismático (Lc 9:9), inspirador (Hch 4:13), humildad (Mt 21:5), promovía el compañerismo (Mt 20:20-28), hombre de oración (Mr 1:35), influencia positiva (Mt 7:12), excelente comunicador (Lc 9:6).

Pablo. Considerado un escritor influyente, presenta en todas sus cartas principios de liderazgo y algunas cualidades como líder: integridad y fidelidad (Hch 20:24), cercanía y transparencia (1 Tes 2:1), apasionado por cumplir la misión (1 Tes 2:2; Rom 1:14-15), agradaba a Dios (1 Tes 2:4), manifestaba ternura y compasión (1 Tes 2:7), ejemplo de testimonio (1 Tes 2:10), estudioso de la Escritura (Gál 1:14), comportamiento ejemplar (Hch 20:18), humildad (Hch 20:19), perseverancia (Hch 20:20-21), visionario (Hch 20:22-24), mentor espiritual (2 Tim 2:2), enseñó liderazgo (Efe 4:11), siervo (Fil 2:3-4), buen maestro (Hch 9:29), actitud positiva (2 Cor 4:8-11), padre espiritual del joven Timoteo (1 Tim 1:2), formador de líderes efectivos (1 Tim 4:12-16; 1 Tim 3:1).

Hay muchos más líderes en la Biblia con cualidades extraordinarias. El objeto de estudio no es estudiarlos a todos, sino solo mencionar a algunos de ellos.

El liderazgo según Elena G. de White

Al buscar en los escritos de Elena G. de White[72] la palabra liderazgo se encuentra 53 veces, la palabra líder 67 veces, y líderes 38 veces, aplicado a distintos enfoques de la obra y el liderazgo de la iglesia. Tutsch refiere que White nunca formuló una teoría del liderazgo, pero sabe qué significa ser líder. "Sus escritos indican, que un registro imprescindible para cualquier dirigente, es aceptar y desarrollar una relación de responsabilidad ante Dios: trabajar guiado por la excelencia, como para el Señor".[73] Sin embargo, White, en sus escritos, señala que el asunto del liderazgo es algo bien serio y parece haberlo dejado claro en la siguiente declaración:

> La responsabilidad del liderazgo no es un juego de niños. Requiere el cuidado y la atención más cuidadosa, y esfuerzo mental. Exige el ejercicio de una sabiduría y un juicio sólidos. Demanda abnegación propia, un corazón íntegro y una voluntad firme para hacer que las cosas funcionen. En esa importante posición, Dios quiere tener a un hombre que se aventure, que arriesgue algo; que se desplace firmemente a favor de lo justo, sean cuales fueren las consecuencias; que batalle contra los obstáculos y que nunca vacile, aunque en ello se le vaya la vida.[74]

---

[72] Esta búsqueda se ha realizado en los *Escritos de Elena G. de White*, software electrónico, Rocket Folio Views, Versión 4.7.2.3, © 2011 Ellen G. White Estate, inc.

[73] Cindy Tutsch, *El líder y el liderazgo según Elena G. de White* (Doral, FL: APIA, 2009), 204.

[74] White, *Liderazgo cristiano*, 29.

Quizá esta sea la declaración más seria y responsable que ella escribió sobre el liderazgo. No debiera dejarse a un lado, ya que presenta elementos claves y muy profundos relacionados con el tema. White menciona, que Jesús era un líder siervo. Por ende, para tener el éxito de Jesús, se debe dirigir con humildad tal como Él lo hacía. "Entre las últimas lecciones que dio a sus discípulos hubo una sobre la importancia de la humildad. Mientras éstos contendían en cuanto a quién sería el mayor en el reino prometido, se ciñó como siervo y lavó los pies de aquellos que le llamaban Señor y Maestro".[75] De hecho, esto formaba parte del secreto de su ministerio. Buscaba el bienestar de sus seguidores enseñándonos lecciones de humildad, sin esperar nada a cambio.

En otro de sus escritos ella alude: "Dios demanda un servicio voluntario: un servicio inspirado por el amor a Jesús en el corazón. Dios nunca está satisfecho con un servicio a medias y egoísta. Requiere todo el corazón, los afectos indivisos, una fe completa y confianza en su poder para salvar del pecado".[76] También refiere que "el liderazgo hace necesario ganarse la confianza de aquellos por quienes se trabaja".[77] Todo parece indicar que White está hablando de un liderazgo basado en el servicio desinteresado hacia otros. A

---

[75] Elena G. de White, *Joyas de los testimonios* (Nampa ID: Pacific Press Publishing Association, 1971), 1:517.

[76] Elena G. de White, *Mensajes selectos* (Nampa ID: Pacific Press Publishing Association, 1971), 1:126.

[77] Elena G. de White, *El Ministerio pastoral* (Miami, FL: APIA, 1995), 61.

continuación, se expondrán algunos consejos encontrados en sus escritos, que guardan relación con el liderazgo. Los mismos están enfocados en diversos tipos de responsabilidades y cualidades que debe tener un líder.

Con relación a las cualidades de liderazgo

White, considera que los líderes dirigentes deben tener cualidades como: bondad, ternura, compasión, humildad de Cristo, valor, acción, lealtad, habilidad, integridad, ejemplaridad, confiabilidad, autodisciplina y responsabilidad. Para ella, todas estas cualidades, deben ser santificadas por Dios.[78] Luego menciona que, "quien esté a la cabeza de cualquier trabajo en la causa de Dios debe ser persona de inteligencia, capaz de administrar amplios intereses en forma exitosa, de temperamento ecuánime, de una paciencia como la de Cristo y de un dominio propio perfecto. Sólo aquel cuyo corazón ha sido transformado por la gracia del Señor puede ser un líder idóneo".[79] Lo que infiere que la dependencia de Dios guarda relación con los resultados que tenga el líder.

Por otro lado deja claro que los adultos y los jóvenes serán llamados para ejercer labores especiales porque "Cristo ve en ellos cualidades que los capacitarán para cumplir su propósito".[80] Y el líder que esté dispuesto a trabajar

---

[78] White, *Liderazgo cristiano,* 12-47.

[79] Elena G. de White, *El ministerio médico* (Miami, FL: APIA, 2001), 215.

[80] Elena G. de White, *La educación* (Miami, FL: APIA, 2009), 269.

de manera ferviente con humildad y perseverancia, comprenderá las necesidades de sus jóvenes, ganará sus corazones para conducirlos hacia adelante y hacia arriba.[81] Del mismo modo señala, que otra cualidad de liderazgo es el trabajo en equipo[82]

Entre las cualidades que se requieren de aquellos que trabajan con los jóvenes, en este caso líderes y maestros, deben ser cristianos sinceros, tener domino de sí mismos, amar a los jóvenes con palabras y actos, pero manteniendo firmeza de carácter. "Los que tratan con los jóvenes deben ser muy cuidadosos al desarrollar las capacidades de la mente, a fin de saber mejor cómo dirigir sus facultades para que las ejerzan de la manera más provechosa".[83] Luego señala que el líder debe poseer un buen carácter, porque "la integridad, la firmeza y la perseverancia, son cualidades que todos deben procurar cultivar fervorosamente".[84] Pero también deja asegura, que una cualidad imprescindible del liderazgo es una vida de relación personal y viva con Cristo que conducirá a una obediencia plena.[85]

---

[81] Elena G. de White, *Consejos para los maestros* (Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1971) 69.

[82] White, *Liderazgo cristiano,* 59.

[83] White, *Consejos para los maestros,* 76.

[84] Elena G. de White, *Conducción del niño* (Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1964)147.

[85] White, *Testimonios para la iglesia* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 1998), 5:400

Con relación a la responsabilidad del líder

White argumenta, que quienes ocupan posiciones de liderazgo deben ser personas fieles. "Es un pecado contra Dios permitir que siervos infieles permanezcan en posiciones de liderazgo, pues el pueblo de Dios queda expuesto a ser descarriado por la infidelidad de ellos".[86] También expone, que "debería haber un liderazgo mucho más sabio al hacer la obra del Señor".[87] Y por supuesto con responsabilidades distribuidas. Al parecer la fidelidad y la sabiduría para dirigir van de la mano, y van a lograr una influencia positiva.

Por otro lado señala, que quienes tienen una influencia de liderazgo "deben ser hombres y mujeres piadosos; que no sean estrechos ni egoístas, sino conscientes, abnegados auto sacrificados; que lo den todo para la gloria de Dios".[88] Consecuentemente, el líder debe dar lo mejor de sí mismo para bendición de otros. Debe instruir y a entrenar a los jóvenes para el servicio.[89]

Para quienes ejercen un liderazgo en la Escuela Sabática, ella deja claro algunas cualidades esenciales. Deben ejercer una buena influencia, tener buen

---

[86] White, *Ministerio Médico,* 216.

[87] Elena G. de White, *El otro poder* (Buenos Aires: Asociación Casa editora Sudamericana, 1996), 127.

[88] White, *El ministerio médico,* 270.

[89] White, *El ministerio pastoral,* 320.

comportamiento, ser puntuales, ser aseados y esmerados.[90] Luego resalta que "no existe obra más importante que pueda ser hecha que la educación y preparación de estos jóvenes y niños... Ellos necesitan aprender primeramente a tener ellos mismos dominio propio, a mantener la calma y a conservarse bajo control, en sujeción al Espíritu Santo de Dios".[91]

También se requiere que los líderes tengan cualidades afectivas en su trato y trabajo con los demás. Ella refiere que quienes "poseen grandes cualidades afectivas tienen ante Dios la obligación de prodigarlas no solamente a sus amigos, sino a todos los que necesitan ayuda. Las cualidades sociales son talentos, y hay que usarlas para beneficio de todos los que están al alcance de nuestra influencia".[92]

Enfáticamente, White refiere que Dios "está mirando para ver quién hace la obra que él quisiera ver hecha en favor de los niños y jóvenes",[93] dando a entender que es un asunto serio, de solemne responsabilidad.

---

[90] White, *Consejos sobre la obra de la Escuela Sabática* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana,1992), 102.

[91] Ibíd., 104.

[92] White, *Palabras de Vida del Gran Maestro* (Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1971), 287-288.

[93] White, *Consejos para los maestros*, 42.

Con relación a los ministros

White dice que "muchos deben rendir cuentas por su liderazgo imprudente".[94] También añade que "en la guerra y las batallas de las naciones a menudo se gana más con un buen liderazgo en la acción rápida que con un encuentro intenso y mortal con el enemigo".[95] Lo que indica que cada ministro como líder de la iglesia, debe ejercer un liderazgo accionado y prudente. Hablando del llamado al ministerio pastoral, ella enfatiza:

> Los que son escogidos por Dios para ser líderes en la causa de la verdad, que tienen una visión general de los intereses espirituales de la iglesia... que han sido llamados por Dios para ministrar en palabra y doctrina deben tener tiempo para la meditación, la oración y el estudio de las Escrituras.[96]

Por otro lado, dice:

> El liderazgo hace necesario ganarse la confianza de aquellos por quienes se trabaja. El que trabaja por las almas necesita integridad, inteligencia, laboriosidad, energía y tacto. Todo esto es altamente esencial para el éxito del ministro de Cristo... A menos que el obrero en la causa de Dios pueda ganar la confianza de aquellos por quienes trabaja, no podrá hacer mucho bien.[97]

Son varias las cualidades que deben verse en los ministros, y que son claves para el éxito. Por consiguiente, los ministros deben tener claro su rol de

---

[94] White, *Testimonios para la iglesia*, 3:469.

[95] Ibíd., 3: 547.

[96] White. *El ministerio pastoral,* 174.

[97] White, *Mensajes selectos,* 3:553.

preparación para el liderazgo y la acción integral del ministerio. Un liderazgo de acción fundado en los verdaderos principios expresados en la Biblia constituye el secreto del éxito para lograr grandes cosas. No obstante, White afirma que "la iglesia está dormida, y no comprende la magnitud de este asunto de educar a los niños y los jóvenes".[98] Y en este sentido los ministros tienen una gran responsabilidad.

Con relación con la educación de los hijos

White pregunta a los padres, "¿Estáis diariamente trabajando para aventajar en liderazgo al enemigo y salvar a vuestros hijos de sus engaños?".[99] Aquí, ella apunta al desarrollo de un liderazgo constante y progresivo, que conlleve a aventajar al destructor de las almas. También menciona que los padres deben ser personas sonrientes[100] y amables con sus hijos.

En relación a la educación de los maestros White dice: "En vuestra enseñanza sed tan semejantes a él como sea posible. Haced interesantes vuestros programas",[101] enfocando a Jesús y con conociendo pleno de las Escrituras. También habla de la educación de los niños y jóvenes en las escuelas

---

[98] White, *Consejos para los maestros,* 43.

[99] White, *Testimonios para la iglesia,* 5: 311.

[100] White, *Conducción del niño,* 136.

[101] White, *Consejos sobre la obra de la Escuela Sabática,* 204.

de la iglesia, mencionado que se "necesitan maestros que tengan altas cualidades morales; personas en quienes se pueda confiar; que sean sanas en la fe; que tengan tacto y paciencia; que anden con Dios y se abstengan de toda apariencia de mal...".[102]

Efectivamente, el trabajo en favor de los jóvenes es tarea de todos, cuando señala: "Ocupemos nuestros puestos como milicianos, para trabajar en favor de estos jóvenes y, por la ayuda de Dios, impedir que caigan en el hoyo de la destrucción".[103] Luego añade: "Dios quiere que manifestemos su amor mostrando vivo interés por los jóvenes que están bajo nuestro cuidado".[104]

Con relación a la preparación de obreros para la obra

En este sentido, White señala que hace falta "un liderazgo sabio, tanto para trazar planes como para educar hombres que ayuden en la obra.[105] Y esto está enfocado en el compromiso de la capacitación e instrucción de personas claves para el liderazgo. Además, apunta al trabajo que debe hacerse con los jóvenes en los grandes reuniones como congresos y campestres de liderazgo: "Todos los que se preparan para trabajar en la causa en cualquier campo del

---

[102] White, *Consejos para los maestros*, 167.

[103] White, *Consejos para los maestros*, 46.

[104] Ibíd., 205.

[105] White, *Testimonios para la iglesia*, 5: 674.

saber, debieran mejorar cada oportunidad para desempeñarse en las concentraciones religiosas".[106] Luego también señala:

> Las concentraciones religiosas bien dirigidas, son una escuela donde pastores, ancianos y diáconos pueden aprender a trabajar para el Maestro con mayor perfección. Debieran ser una escuela donde a los miembros de iglesia, adultos y jóvenes, se les dé la oportunidad de aprender a cabalidad el método del Señor; un lugar donde los creyentes puedan recibir una educación que los capacitará para ayudar a otros.[107]

Al parecer, ella le da mucha importancia a establecer planes y estrategias para mejorar el trabajo y el liderazgo de servicio. Y en relación a desarrollar programas para impactar a las comunidad ella dice "que en nuestras grandes ciudades se lleve a cabo un trabajo médico misionero; y dondequiera que se ponga en marcha un programa educativo misionero robusto".[108] También menciona que la causa de Dios necesita para este tiempo hombres y mujeres que posean cualidades indispensables para el servicio semejantes a las de Cristo:

> ...habilidad ejecutiva, gran capacidad de trabajo, corazones bondadosos y comprensivos, buen sentido común y juicio maduro. Que sean cuidadosos en pesar las cosas antes de aprobarlas o condenarlas. Que sin temor puedan decir sí o no. Y que debido a haber sido santificados por el Espíritu de Dios, pongan en práctica las palabras "todos sois mis hermanos", luchando siempre por levantar y restaurar a la humanidad caída.[109]

---

[106] White, *Testimonios para la iglesia,* 6: 55-56.

[107] Ibíd., 56.

[108] White, *Testimonios para la iglesia,* 7: 57.

[109] Elena G. de White, *Hijas de Dios* (Miami, FL: APIA, 2008), 98.

Consiguientemente, el trabajo de restauración no solo es para los jóvenes sino también para todos los que estén a su alrededor.

Con relación al liderazgo con los jóvenes

White, resalta que hay que desarrollar "una buena relación con los jóvenes, ya que se pierde mucho por la falta de atención de sus necesidades espirituales".[110] Ellos necesitan más que una atención casual o una palabra de estímulo. Hay que trabajar por ellos de forma esforzada y con mucha oración. En el mismo capítulo, ella pondera la educación y el trabajo que debe hacerse por los niños y los jóvenes en general. El trabajo debe ser más que casual; debe ser esforzado y reclamando la dirección de Dios.

Luego advierte sobre el potencial que existe en la mente de los jóvenes, el cual se debe despertar y aprovechar. "Los que tratan con los jóvenes deben ser cuidadosos para despertar sus cualidades mentales, a fin de que sepan dirigir sus facultades de manera que puedan ejercitarlas con el mayor provecho".[111]

Según los escritos de White, hay evidencias claras que muestran que el énfasis en el liderazgo a desarrollar en la Iglesia Adventista del Séptimo Día, debe estar centrado en principios bíblicos. "La iglesia de Dios necesita líderes

---

[110] White, *El ministerio pastoral,* 318.

[111] Elena G. de White, *La educación cristiana* (Miami, FL: Publicaciones Interamericanas, 1975), 13.

con diversidad de talentos".[112] Es necesario concebir, que "tanto el líder de la obra como el miembro laico más humilde, dependen de Dios para recibir poder a fin de ejercer una influencia pura y elevadora".[113]

También ella reseña que el liderazgo no debe hacerse de una manera mecánica, sino que hay que idear nuevos planes. "Se necesitan hombres que pidan a Dios sabiduría en oración y que, bajo la dirección de Dios, puedan poner nueva vida en los viejos métodos de trabajo y puedan inventar nuevos planes y nuevos métodos para despertar el interés de los miembros de iglesia y alcanzar a los hombres y mujeres del mundo".[114]

Los líderes deben tener en claro que deben preparar a los jóvenes en los diversos aspectos de la obra y del servicio:

> Tenemos hoy un ejército de jóvenes que puede hacer mucho si es debidamente dirigido y animado. Queremos que nuestros hijos crean la verdad. Queremos que sean bendecidos por Dios. Queremos que participen en planes bien organizados para ayudar a otros jóvenes. Prepárense todos de tal manera que puedan representar debidamente la verdad, dando razón de la esperanza que hay en ellos, y honrando a Dios en cualquier ramo de labor donde estén calificados para actuar.[115]

---

[112] Elena G. de White, *El Cristo triunfante* (Miami, FL: APIA, 1999),158.

[113] Elena G. de White, *El ministerio de las publicaciones* (Miami, FL: APIA, 1997), 80.

[114] Elena G. de White, *El ministerio de la bondad* (Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1977), 101.

[115] Elena G. de White, *Servicio cristiano* (Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1981), 39.

En otro párrafo menciona que no se debe pasar por alto a los jóvenes.

> Déjeselos participar en el trabajo y la responsabilidad. Hágaseles sentir que tienen que contribuir a beneficiar a otros... Ideen los dirigentes de la iglesia planes que induzcan a la juventud a aprender a emplear los talentos a ella confiados. Hagan los miembros de más edad en la iglesia una obra ferviente y compasiva por los niños y jóvenes. Apliquen los ministros toda su inteligencia para idear planes por los cuales los miembros más jóvenes de la iglesia puedan ser inducidos a cooperar con ellos en la obra misionera.[116]

No obstante; el modelo de liderazgo que debe seguirse según White, es el modelo de liderazgo de Jesús. Pero esto dependerá de cada líder, de su entorno, de su posición, de la cultura, de las posturas, preferencias personales, de su influencia humanista, del compromiso interno, y del liderazgo que posea. La Iglesia Adventista del Séptimo Día, como institución organizada, no tiene un patrón de liderazgo establecido para todos. Se habla y se predica sobre el liderazgo de siervo, pero en definitiva cada quien lo aplica a su manera, buscando desarrollar un liderazgo efectivo.

Asimismo, ella también resalta las palabras del apóstol Pablo quien amonesta a no buscar "el provecho propio, sino el de los demás". (Fl 2:4). Y luego exhorta a tener el "mismo sentir que hubo también en Cristo Jesús: Quien siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a qué aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomó la forma de siervo y se hizo semejante a los hombres. Más aún, hallándose en la condición de hombre, se humilló a sí mismo,

---

[116] White, *Testimonios para la iglesia*, 6: 434.

haciéndose obediente hasta la muerte, y muerte de cruz". (Fl 2:5-8). Este parece ser el modelo y ejemplo a seguir. Esta parece ser la meta a alcanzar.

Teorías de liderazgo

Mucho se ha escrito e investigado sobre las principales teorías del liderazgo. El universo de investigaciones se centra en presentar una variedad de ellas, para mostrar que en cada momento de la historia se han producido ideas y posturas sobre cómo liderar, permitiendo así desarrollar modelos particulares sobre el liderazgo.

Covey, en su investigación señala que lo a largo del siglo XX surgieron cinco grandes teorías del liderazgo: las teorías del rasgo, conductista, la influencia del poder, situacional e integrativa. Luego explica cómo fueron desarrollándose a través de los años

> Las teorías del liderazgo «del Gran Hombre», que hasta 1990 dominaban todos los debates, originaron las teorías de liderazgo del rasgo. Ciertos teóricos reaccionaron privilegiando los factores situacionales y ambientales. Por último, aparecieron teorías de integración centradas en personas y situaciones, el psicoanálisis, el rol, el cambio, los objetivos y las contingencias. De 1970 en adelante, las teorías de liderazgo se desarrollaron en torno a alguna de estas teorías fundamentales.[117]

Y en las páginas 391-398 describe los diversos exponentes de cada una de estas teorías de liderazgo incluyendo los años en que fueron pronunciadas.

---

[117] Stephen R. Covey, *El 8vo hábito: de la efectividad a la grandeza*, Traducción Gemma Andújar, Beatriz Bueno, Genis Sánchez Barberán y Lucas Vermal. (México, DF: Editorial Paidós, 2005), 391.

Northouse,[118] quien es considerado uno de los más destacados investigadores actuales sobre el liderazgo, también propone conceptos y estilos que están siendo usados actualmente en el mundo empresarial y gerencial, sin dejar de lado las instituciones y organizaciones cristianas. En su libro, ofrece información oportuna sobre algunos estudios realizados, relacionados con liderazgo y gerencia a través de los años. Él cita a varios investigadores entre ellos a Rost, quien analizó materiales escritos desde los años 1900 hasta 1990, encontrando más de 200 distintas definiciones de liderazgo.

Northouse, expone que en los últimos treinta años el debate continúa para definir si el liderazgo y la gerencia son procesos separados, mientras que otros investigadores hacen hincapié en el rasgo, habilidad o aspectos relacionales de liderazgo. En su investigación, presenta varias teorías o enfoques de liderazgo, y se dedica a describir cómo cada uno puede aplicarse en organizaciones reales. A continuación, se presentará un resumen de los más resaltantes señalados por Northouse.

El enfoque de los rasgos

Este enfoque apareció a mediados del siglo XX donde se estudió las características y cualidades innatas de grandes hombres como líderes, en diversas situaciones. El nuevo enfoque de investigación se interesó en las

---

[118] Peter G.Northouse, *Leadership: Theory and Practice, 6ª ed.* (Thousand Oaks, FL: Sage Publications, Inc. 2013), 219-221.

conductas y situaciones de liderazgo. Se cree que, para encontrar la persona correcta, deben usarse instrumentos de avalúo de la personalidad, para determinar la persona correcta, lo que conducirá a aumentar a la efectividad organizacional.

El enfoque de destrezas

Está centrado en el líder. A partir de 1990, diversos estudios han sido publicados, para postular que la efectividad de un líder depende de la habilidad que tenga para resolver problemas organizacionales complejos. Las destrezas son lo que el líder puede lograr, mientras que los rasgos son lo que el líder es. Las destrezas pueden ser, técnicas, humanas, conceptuales, sociales o individuales.

El enfoque de estilo

Enfatiza la conducta del líder y se concentra exclusivamente en qué hacen y cómo actúan los líderes. Los investigadores del enfoque del estudio, determinaron que el liderazgo está compuesto de dos tipos de conductas: conductas de tarea y conducta de relaciones. Las conductas facilitan el logro de las metas. Ellas ayudan a los miembros del grupo para lograr sus objetivos. Y aunque se usa mucho la creatividad, está dado a que cualquier líder oportunista logre sus objetivos, con fines personales.

El enfoque situacional

La premisa de esta teoría muestra que las diferentes situaciones demandan diferentes tipos de liderazgo. Desde esta perspectiva, para ser un líder efectivo se requerirá que una persona adapte su estilo a las demandas de las situaciones. Esto puede ser desarrollado como directivo, como *coaching,* como apoyo, o delegando. Este liderazgo, es bien conocido y es usado con frecuencia por los líderes entrenadores dentro de las organizaciones.

El enfoque de la contingencia

Esta es una teoría de líder-pareo, donde equipara a los líderes con las situaciones apropiadas. Se sugiere que la efectividad de los líderes depende de cuán bien encaja el estilo del líder en este contexto. De hecho, las situaciones pueden ser caracterizadas en términos de tres factores: Relaciones líder-miembro, estructura de la tarea, y posición de poder. A pesar de, los líderes no son efectivos en todas las situaciones.

El enfoque de sendero de metas

Es un proceso para determinar cómo los líderes motivan a los subordinados para alcanzar las metas designadas. Para el líder, el desafío es utilizar el estilo de liderazgo que mejor supla las necesidades motivacionales de los subordinados. Es un liderazgo orientado a logros.

Enfoque del intercambio líder - miembro

Está centrado sobre las interacciones entre los líderes y los seguidores. Este enfoque dirige la atención a la importancia de la comunicación en el liderazgo. La integración y la comunicación son vitales en este enfoque.

Enfoque transformacional

Este es parte de un "nuevo paradigma de liderazgo", el cual da mayor atención a los elementos carismáticos y efectivos del liderazgo. Actualmente, este ocupa un lugar central en las investigaciones de liderazgo, ya que es un proceso que cambia y transforma a las personas. El liderazgo transformacional involucra una forma excepcional de influencia, que mueve a los seguidores a cumplir más de lo que usualmente se espera de ellos. Es un proceso que a menudo incorpora liderazgo carismático y visionario. De hecho, hay otros investigadores proclamando que el liderazgo transformacional tiene que ver con la capacidad de guiar a las personas hacia un propósito colectivo, desde un proceso de influencia inspirador, basado en la autenticidad y en los valores morales.[119] Quienes defienden este tipo de enfoque de liderazgo, creen en un liderazgo transformacional con sentido moral. Y argumentan que el liderazgo

---

[119] Páez, I., González, A., Enciso, E., Perilla, L. y Martínez, M. *Diez competencias del dirigente líder: Un marco conceptual desde el enfoque del liderazgo transformacional* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012), 27.

transformacional debe realizarse sobre un liderazgo constructivo, capaz de transformar de una manera eficaz y socialmente responsable.

Enfoque de liderazgo auténtico

En este liderazgo hay múltiples definiciones, cada una de ellas escritas desde un punto de vista diferente y con un énfasis diferente. Aquí la autenticidad surge de las interacciones entre líderes y seguidores.

Enfoque en el liderazgo de equipo

Este enfoque de liderazgo provee un mapa o guía mental para ayudar al líder o a cualquier miembro, a diagnosticar los problemas del equipo y tomar las acciones apropiadas para corregir esos problemas. El líder tiene la responsabilidad especial de funcionar en una manera que ayude al grupo a lograr la efectividad. Trabaja, tanto los factores internos como externos. El modelo de liderazgo de equipo ayuda a señalar el camino para el análisis constante y el mejoramiento del equipo, muy parecido como hacen los equipos deportivos.

Enfoque en el liderazgo psicodinámico

El enfoque psicodinámico tiene varias maneras de mirar al liderazgo. No hay un solo modelo o teoría. Hay un concepto fundamental que es la personalidad. Ha habido varios intentos de describir el liderazgo desde una perspectiva psicodinámica, pero todos enfatizan la importancia de que los

líderes lleguen a darse cuenta de su propio tipo de personalidad y la de sus seguidores.

Enfoque en el liderazgo de servicio

Según lo expuesto por Northouse, fue Robert K. Greenleaf, quien acuñó el término líder siervo, y quien se dedicó a realizar un trabajo fundamental sobre el tema. Greenleaf, trabajó con la AT&T por 40 años y, fue desarrollando poco a poco su estudio. Cuando se jubiló comenzó a explorar cómo funcionan las instituciones, y cómo las mismas pueden servir mejor a la sociedad.[120]

Allí se expone que este tipo de liderazgo ofrece una perspectiva única, ya que se centra en el líder y sus comportamientos naturales para servir. Greenleaf afirmaba que "un líder siervo tiene la responsabilidad social de preocuparse por los pobres y por los menos privilegiados".[121] Este tipo de liderazgo proporciona oportunidades, para que otros experimenten una interdependencia, respeto, confianza, crecimiento individual y un impacto social. El modelo de liderazgo de servicio consta de tres componentes: las condiciones antecedentes, el comportamiento del líder siervo y los resultados del liderazgo. Luego Greenleaf dice, que este funciona mejor cuando los líderes son altruistas y tienen una fuerte motivación y un profundo interés en ayudar a los demás.

---

[120] Northouse, 220.

[121] Jbíd., 221.

Según Spears, existen varias características principales del liderazgo de servicio que son: escucha, empatía, sanación, conciencia, persuasión, conceptualización, previsión, corresponsabilidad, compromiso con el crecimiento de las personas, y construcción de la comunidad.[122]

El liderazgo de servicio hace hincapié en que los líderes deben estar atentos a las necesidades de todos, por lo que deben potenciar y ayudar a desarrollar todas sus capacidades humanas. En la cultura Occidental, el concepto de liderazgo servidor se puede remontar a Jesús, quien enseñó a sus discípulos diciendo: "Sabéis que los que son tenidos por gobernantes de las naciones se enseñorean de ello, y sus altas autoridades ejercen potestad sobre ellas. Pero no será así entre vosotros, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será primero nuestro servidor. Y el que de vosotros quiera ser el primero, deberá ser siervo de todos. Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate de muchos" (Mr 10:42-45).

El liderazgo de siervo pone a los seguidores primero, los faculta, les da mentoría, les ayuda a desarrollar sus capacidades personales y los motiva a alcanzar el éxito. El líder siervo es una persona que se comporta éticamente. Dirige buscando el bien mayor de la organización, la comunidad y la sociedad en general. El colocar a los demás primero es el *sine qua non* del liderazgo de

---

[122] Ibíd., 223-230.

servicio; es la característica definitiva. La meta final es que los seguidores lleguen a ser líderes siervos.

Según lo expresa Greenleaf,[123] el foco central del modelo del liderazgo de siervo, son las siete conductas del líder que promueven este tipo de liderazgo: (1) Conceptualización, (2) Sanidad emocional, (3) Colocar a los demás primero, (4) Ayudar a los seguidores a crecer y tener éxito (5) Conducirse éticamente (6) Facultar, y (7) Crear valores en la comunidad.

Según diversos estudios, cada una de las diversas teorías ha dejado aspectos trascendentales para el liderazgo en las diferentes épocas, donde en algunos casos se han complementado para aportar estrategias y conceptos para la diversidad de líderes existentes. Sin embargo, no se puede concebir que una teoría de liderazgo, o un solo estilo de liderazgo funcione con todos los jóvenes. "Ninguna teoría del liderazgo es adecuada para liderar a los jóvenes de manera óptima. Por lo tanto, hay que considerar desarrollar modelos de teoría del liderazgo más flexibles que puedan adaptarse a diferentes grupos generacionales".[124]

---

[123] Ibíd., (Los mismos están explicados en las págs. 227-230).

[124] Bernadeta Cahya Kumala Putriastuti, Alessandro Stasi. "How To Lead The Millennials: A Review Of 5 Major Leadership Theory Groups" Journal of Leadership in Organizations Vol.1, No. 2 (2019) 96-111 https://doi.org/10.22146/jlo.46562 (10 agosto, 2020).

El liderazgo: Conceptos contemporáneos

Las cualidades que tenga el líder son indispensables para precisar el logro de las metas personales y los objetivos planteados para el equipo o grupo que lidere. Además, están relacionadas con la manera como se afrontan los problemas o fracasos y cómo se pueden superar. Hamburger, propone que la definición de liderazgo conlleva una serie de elementos esenciales. Para él, liderazgo es: "Influencia sobre otros para buscar metas u objetivos mediante trabajo realizado con gusto en pro del beneficio grupal",[125] que es el fruto del liderazgo. Munroe, presenta el liderazgo "como la capacidad de influir a otros a través de la inspiración motivada por una pasión, generada por una visión, producida por una convicción, encendida por un propósito".[126] Y Wolman, por su parte, sugiere, que el liderazgo "es la influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, para el logro de una o varias metas".[127] Para Bahamondes, la importancia que tiene el papel del liderazgo en la iglesia es innegable, ya que "es la capacidad de influir en el comportamiento humano y en

---

[125] Álvaro Andrés Hamburger Fernández, *Ética de la empresa: El desafío de la nueva cultura empresarial* (Bogotá, D.C.: Ediciones Paulinas, 2008),166.

[126] Myles Munroe, *El espíritu de liderazgo: Cultivando las actitudes que influencian la acción humana* (New Kensingtong, PA: Whitaker House, 2005), 123.

[127] Benjamín B. Wolman, *Diccionario de ciencias de la conducta* (México, DF: Trillas, 1984), 28.

el logro de sus metas".[128] Maxwell, también coincide y señala que el "liderazgo es influencia... un líder tiene que ser persistente en tres esferas: Las personas, eso da seguridad. Los principios, eso ofrece orientación. Los proyectos, eso fortalece la moral".[129] Según lo expresado por estos autores, la influencia es considerada como una cualidad fundamental en el liderazgo.

Chiavenato, menciona que el liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social. Este debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social,[130] y no por el examen de una serie de características individuales propias del líder. Harold, propone que el liderazgo se forja en el horno, donde el calor y la lucha crean resultados a menudo inesperados,[131] y va a depender de las diversas situaciones que tenga que enfrentar el líder.

Montgomery y Marshall sugieren que "el liderazgo es la capacidad y voluntad de conducir a hombres y mujeres a un propósito común y a un carácter

---

[128] Jenaro Bahamondes Urrutia, *El perfil de un líder: Por una dirección efectiva* (Miami, FL: Christian Editing, 2010), 19

[129] John C. Maxwell, *Liderazgo eficaz: Cómo influir en los demás* (Miami, FL: Vida, 2002), 66.

[130] Idalberto Chiavenato, *Introducción a la teoría general de la administración* (Río de Janeiro, Brasil: McGraw-Hill, 2006), 37.

[131] Harold Myra y Marshall Shelley, *The Leadership Secrets of Billy Graham* (Grand Rapids, MI: Zondervan, 2010), 19.

que inspire confianza".[132] También Gómez Rada, se une en este mismo pensamiento, pero calara que esto sucede cuando el líder estimula el poder:

> El liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos. Es el factor humano que une a un grupo y motiva hacia los objetivos. Las actividades de la dirección como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia los objetivos.[133]

Bubicek, propone que debemos entender cuál es el papel del liderazgo y lo que no lo es. Él dice que debemos estar dispuestos a explorar el mundo interior de liderazgo, esas cosas como la intención, el poder y el motivo. La influencia necesita ser reconocida como el motor del verdadero liderazgo. Los líderes deben entender cómo influir y no simplemente cómo conducir.[134]

Y Haggai, cree que el liderazgo es una responsabilidad impresionante y un privilegio dado por Dios,[135] el cual se debe valorar para poder ejercerlo plenamente. Luego propone que "el liderazgo es la disciplina de ejercer

---

[132] Bernard Montgomery y British Field Marshall, "Competencias para el liderazgo," 27 mayo 2013, http://psicointegral.com/articulos-de-gestion-humana/21-articulos-de-gestion-humana/39-competencias-para-el-liderazgo.html (5 octubre 2014).

[133] Carlos Alberto Gómez Rada, "Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes", *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología* 2, n° 2 (2002): 65.

[134] Jeremie Kubicek, *Leadership Is Dead: How Influence Is Reviving It* (Nueva York, NY: Howard Books, 2011), 21-22.

[135] John Edmund Haggai, *Sea un líder influyente: 12 pasos para tomar decisiones con visión de futuro* (Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2011), 10.

deliberadamente una influencia especial dentro de un grupo, para guiarlo hacia objetivos de permanencia beneficiosa que cumplan las verdaderas necesidades del grupo".[136] También Formigli, señala que "la identificación del líder debe ir acompañado de relacionamiento cercano, ánimo permanente, confianza y apoyo constante",[137] con aquellos a quienes lidera. Y Forrest, declara que las Escrituras asignan un estado de alto nivel a los líderes visionarios que con valentía se ofrecen a sí mismos como agentes de la misión de Dios.[138] Y ente sentido Silvestre, señala que la identidad y compromiso son las dos columnas del liderazgo.[139]

Mims, en su libro sobre liderazgo expresa que "ninguno de los planes de Dios es pequeño, ninguno es menos que construir su Reino, vencer el mal y redimir a las personas. Dado lo que hoy enfrentamos en cada rincón de la tierra, esto parece una tarea de enormes proporciones. Pero nuestro deber no es crear

---

[136] Ibíd., 22.

[137] Roberto Formigli "Liderazgo de relevo: basado en los modelos de Moisés y Jesús", Journal teológico, Vol. 4 Núm. 1 (2019): 38.

[138] Forrest E. Harris Sr., *The Biblical Foundations of Leadership*, https://divinity.vanderbilt.edu/programs/kmsi/BiblicalFoundationsofLeadership.pdf 2, 25-11-2015 (12 agosto, 2020).

[139] Silvestre, *Reconstruyendo: Lecciones de liderazgo de la vida de Nehemías*, 69.

visiones para Dios sino llevar a cabo la visión de Dios para el Reino".[140] Y esto debe tenerlo claramente el líder.

Por consiguiente, se puede afirmar que el liderazgo es compromiso, identidad, visión, responsabilidad, que tiene el líder para dirigir y encauzar a sus dirigidos para llevarlos al bien común, a través de su influencia, carisma, relacionamientos, capacidades, habilidades, profesionalidad, visión, servicio, sensatez y coraje.

La eficacia en el liderazgo

Goleman, en *Leadership that gets results,*[141] establece que lo que define a un líder efectivo es su capacidad para obtener resultados. Asimismo, define seis estilos diferentes de liderazgo, donde afirma que cada uno de ellos, tiene su comienzo en una parte de la llamada inteligencia emocional. Estos son: Liderazgo coercitivo, visionario u orientativo, afiliativo, democrático o participativo, ejemplar y coach. Su tesis, es que los líderes más efectivos no solamente se conforman con seguir uno de estos estilos, sino que son eficaces para adaptar su estilo de liderazgo según lo requiera la tarea, ocasión o situación. Luego argumenta, que todos los estilos de liderazgo son necesarios y

---

[140] Gene Mims, *Liderazgo al estilo de Moisés* (Miami FL: Editorial Patmos, 2013), 10.

[141] Daniel Goleman *"Leadership That Gets Results", Harvard Business Review (marzo-abril 2000): 79-81.*

que es responsabilidad del líder decidir cuál escoger en el momento que lo necesite, y ajustarlo a las circunstancias. Wagner, también presenta varios estilos de liderazgo que son afines a la iglesia. El presenta el liderazgo autoritativo, el liderazgo participativo, el orientado a la tarea, y el orientado a la gente.[142]

Myles dice que el estándar de liderazgo de Jesús fue "servir con su don y su energía a los seguidores para beneficio de ellos. Él dio el modelo para la conducta de un líder e instó a sus protegidos hacer lo mismo... animó a sus discípulos a obtener la grandeza por el mismo espíritu de liderar mediante el servicio, no controlando ni oprimiendo a los demás".[143] Por consiguiente, el líder debe aprender a ser un líder imitando el ejemplo de Jesús. Y Christian reseña, que el liderazgo "es la habilidad que poseen algunas personas de conseguir que otros hagan lo que no quieren hacer y que lo hagan con gusto",[144] lo que concibe un gran desafío.

Haggai cree, que "el liderazgo es la disciplina de ejercer deliberadamente una influencia especial dentro de un grupo, para guiarlo hacia objetivos de permanencia beneficiosa, y que cumplan las verdaderas necesidades del

---

[142] Peter Wagner, *Guiando su iglesia al crecimiento* (Miami, FL: Sociedades Bíblica Unidas, 1997), 99.

[143] Myles Munroe, *Un legado a seguir* (Lake Mary, FL: Charisma Media, 2012), 5.

[144] Dionisio C. Christian, *El líder sus dones y sus funciones* (Miami FL: APIA, 1990), 11.

grupo".[145] También Boyyat dice que "un líder es alguien que influye en la dirección y en las acciones de un grupo de personas".[146] Por tal motivo, es clave conocer que "la influencia de un líder viene con la sabiduría, la visión y la habilidad para comunicar e inspirar",[147] pero sobre todo mostrándolo con el ejemplo.

Otro aspecto que sale a relucir, es el tema de la inteligencia emocional del líder que se estado estudiando y presentando por varios años. En este sentido, Llopis, refiere que "los líderes deben tener mayor inteligencia emocional para poder conectarse de manera más intuitiva... Deben convertirse en mejores oyentes, facilitadores de oportunidades y entrenadores excepcionales. Debido a que los empleados buscan relaciones de alta confianza, los líderes deben estar más conectados instintivamente con sus empleados".[148] Por ello el líder debe tener: (1) identidad original, (2) sentido de urgencia para asegurar la visión, (3) mayor integración y colaboración con su equipo, (4) pensamiento claro y

---

[145] John Edmund Haggai. *Sea un líder influyente* (Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2011), 22.

[146] Ed Boyyat, "Liderar es un desafío", *Revista de la Educación Adventista*, julio 2009, 4.

[147] Ibíd.,5.

[148] Glenn Llopis, Leadership Strategy: "7 Things You Should Expect From Your Leaders In 2014"https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2013/12/27/7-things-you-should-expect-from-your-leaders-in-2014/#33bef9d91209 (10 octubre 2019).

progresista, (5) responsable (6) búsqueda de excelencia, y (7) presencia impactante y duradera que inspire.[149]

En efecto, si los líderes comienzan a perder el contacto con aquellos a quienes dirigen, se desconectarán y comenzarán a perder su impulso de liderazgo debilitando su identidad personal de marca.

Cualidades del liderazgo

Cuando nos referimos a cualidades que debe tener una persona líder, se destacan los hábitos, rasgos, competencias, conductas, principios, destrezas y carácter. Algunos creen que estas cualidades se agrupan en tres categorías: i) quiénes "son" los líderes (principios, motivaciones, rasgos personales, carácter); ii) qué "saben" los líderes (destrezas, habilidades, rasgos); y iii) qué "hacen" los líderes (conductas, hábitos, estilos, competencias). Estas tienen que ver con el ser, saber y hacer.[150] Los rasgos y las conductas deben tener una estrecha relación. Sin embargo, los rasgos de liderazgo no necesariamente garantizan un liderazgo exitoso. Para ello es necesario desarrollarlos y saber utilizarlos.[151]

---

[149] Ibíd.

[150] Claudia Angélica Sánchez Romero, Amy Boren, Juan Calivá, Hernán Chiriboga, *Cualidades de los líderes en las zonas rurales de América Latina y el Caribe*, (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura: 2011), 45.

[151] Hamburger Fernández, *Ética de la empresa: El desafío de la nueva cultura empresarial*,167.

Existen diversas cualidades que son necesarias en la vida de un líder. Para Serrano un líder debe poseer 10 cualidades indispensables: (1) Valores y principios sólidos, (2) confianza, (3) sensación de importancia y valía, (4) compromiso, (5) proximidad, (6) unidad, (7) dar ejemplo, (8) tomar decisiones, (9) asumir responsabilidades, (10) motivador.[152]

McClatchy, considera en su libro que el líder debe tener: Motivación, balance apropiado, priorizar metas y tareas, pasión, conocimiento, información de calidad, experiencia, agallas e identidad propia, para diferenciarse de los demás. Él menciona que, "el liderazgo (...) es forjarte nuevos caminos y llevar a tu organización hacia adelante, no quedarte donde estás hoy ni dejar que las cosas permanezcan como están".[153]

Berenstein presenta el estudio que la Organización *Gallup* hizo en relación a las principales cualidades del liderazgo según Maxwell de la siguiente manera: (1) visión, (2) maximización de valores, (3) desafiar las experiencias, (4) capacidad de mentor, (5) desarrollando una comunidad, (6) absorber la experiencia, (7)auto conocimiento.[154]

---

[152] Javier Morán Serrano, "Las 10 cualidades de el gran líder" http://aprendeacaminarporlavida.com/las-10-cualidades-de-el-gran-lider/# (4 diciembre 2015).

[153] Steve McClatchy, *Decídete: Trabaja mejor, reduce el estrés y lidera mediante tu ejemplo* (Bogotá, DC, Editorial taller del éxito, Inc., 2019), 222.

[154] Marcelo Berenstein, "Maxwell Las siete cualidades del liderazgo" (3 enero 2014). http://emprendedoresnews.com/liderazgo/las-siete-cualidades-del-liderazgo-2.html (4 diciembre 2015)

Ana Bulnes, también escribió sobre las cinco lecciones de liderazgo de Bill Gates recogidas por Entreprenuer. Ella recomienda a los líderes en relación a sus cualidades: (1) Usa tu posición para aportar algo al mundo, (2) lee mucho, (3) divertirse también es importante, (4) no olvides el espíritu colaborativo al seguir tu visión, (5) nunca dejes de preguntar qué podrías hacer mejor.[155]

Para Fries, uno de los mayores desafíos que tienen los líderes actuales es atender las necesidades de los jóvenes. Ella cita a Wang, quien afirma que "quienes muestran grandes cualidades de liderazgo pueden inspirar a sus equipos a lograr cosas asombrosas".[156] Y luego presenta las ocho cualidades más esenciales que hacen un gran líder: (1) Sincero entusiasmo, (2) integridad, (3) grandes habilidades de comunicación, (4) lealtad, (5) decisión, (6) competencia gerencial, (7) empoderamiento, y (8) carisma. Todo esto parece indicar que el liderazgo del líder está enfocado en descubrir aspectos claves para crecer, maximizar los valores de otros, atender necesidades y llevarlos a cumplir metas y objetivos definidos.

---

[155] Ana Bulnes "Las 5 lecciones de liderazgo de Bill Gates". (3 noviembre 2015) http://emprendedoresnews.com/liderazgo/las-5-lecciones-de-liderazgo-de-bill-gates.html (4 diciembre 2015).

[156] Kimberly Fries, "8 Essential Qualities That Define Great Leadership", https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/02/08/8-essential-qualities-that-define-great-leadership/#61826aeb3b63, 8 de febrero de 2018 (15 octubre 2019). Cf. Es entrenadora de comunicación y liderazgo. Consultora de empresas que ayuda a los millennials a convertirse en comunicadores seguros y líderes dinámicos que pueden superar los límites e inspirar la acción.

Por su parte, *El manual de la Iglesia Adventista,* señala que "la elección de dirigentes con las debidas cualidades es de vital importancia para el progreso de la iglesia, la cual debe ejercer el máximo cuidado al llamar a hombres y a mujeres a posiciones de solemne responsabilidad".[157] Y en este sentido, también están los líderes de jóvenes que están llamados a liderar en bien del progreso y el crecimiento de la juventud.

Ruiz, en el caso de los líderes que trabajan en el MJA, menciona que deben tener buenas relaciones sanas con los otros líderes, y estimular la amistad en su grupo de trabajo[158] También él expone las características de un liderazgo dinámico: ser ejemplo, amor incondicional, nutrir, invertir tiempo en los jóvenes, alcance.[159] De hecho, uno de los desafíos del liderazgo eficaz, es la salvación de los jóvenes. Su propósito se enfoca en dotar al joven de un espíritu de servicio desinteresado a Dios y al prójimo. Debe ser un liderazgo que integre, que sea claro y audaz, que pueda generar una confianza y una moral, y que presente un liderazgo eficaz.

> El liderazgo es lo que nosotros, líderes juveniles, pastores, líderes de escuela sabática y maestros, necesitamos mostrar y desarrollar en nuestros jóvenes. Nuestro trabajo consiste en formar líderes efectivos, entrenando a nuestros jóvenes para convertirlos en tales

---

[157] *Manual de iglesia,* 61.

[158] Ruiz, *Manual de Ministerio Juvenil,* 132

[159] Ibíd., 132-136.

en su nivel de grupo y en su comunidad, y así puedan guiar a otros a Jesús.[160]

Efectivamente, un líder de jóvenes debe estar envuelto en ofrecer salvación y esperanza. Debe ser un ejemplo en las actividades misioneras. Debe de forma abnegada ser un ejemplo en la formación de nuevos líderes.

Warren en su libro *Liderazgo con propósito* presenta siete compromisos sobresalientes que debe tener un líder.[161] Las mismas, están basadas en el liderazgo de Jesús y extraídas del capítulo 17 del libro de Juan. (1) Los ayudaba conocer a Dios (Jn 17:6), (2) les enseñaba la palabra de Dios (Jn 17:8), (3) oraba por ellos (Jn 17:9), (4) les infundía su carácter (Jn 17:22), (5) protegía su crecimiento espiritual (Jn 17:12), (6) los enviaba para que sirvieran a Dios (Jn 17:18), y (7) fue modelo de compromiso (Jn. 17:19).

Y un sitio web de jóvenes de la División Sudamericana presenta algunas cualidades de liderazgo que los jóvenes quieren ver en sus líderes juveniles. Entre las decenas de atributos de liderazgo y cualidades que los jóvenes aprecian y desean ver en sus líderes, hay seis que ganan mayor importancia. Están por orden:[162]

---

[160] Ibíd., 144.

[161] Rick Warren, *Liderazgo con propósito* (Lake Forest, CA: Purpose Driven Publishing, 2005), 249-255.

[162] Jóvenes Adventistas, "Orientaciones sobre cómo liderar con éxito" https://www.adventistas.org/es/jovenes/2014/10/27/orientaciones-sobre-como-liderar-con-exito/ (1 septiembre 2019).

1. Debe conocer su Biblia. El líder JA debe ser un celoso estudioso de la Palabra de Dios unida a una vida llena de oración y devoción. Debe cultivar el arte de vivir en la presencia de Cristo como líder espiritual.

2. Tener comprensión, empatía y compromiso por los jóvenes. Un líder debe esforzarse por comprender los problemas, perspectivas, necesidades, conflictos, aspiraciones de los jóvenes. Debe ser capaz de ayudarlos a superar las presiones que encuentran en el día a día.

3. Experiencia. Aunque no lo es todo, la experiencia es muy importante en el liderazgo juvenil. Los jóvenes esperan ver a alguien que les trasmita inspiración a través de su liderazgo.

4. Tener madurez espiritual y emocional. El líder JA debe ser sensible, emocionalmente equilibrado. Debe tener una personalidad agradable, buen humor, esperanzas, aspiraciones correctas, autocontrol, estabilidad, honestidad, sentido común, noción de orden y capacidad de organización.

5. Tener tiempo suficiente y capacidad para cumplir sus responsabilidades. Debe estar siempre actualizado en conocimientos y habilidades de liderazgo, que le permita estar siempre informado en el trabajo con los jóvenes.

6. Tener habilidad de hacer amigos, de comunicarse y de aconsejar. El líder debe tener la capacidad de escuchar las necesidades de los jóvenes, y ayudarlos a identificar sus problemas, así como a encontrar sus propias soluciones basadas en sólidos principios cristianos. Debe tener empatía.

En este sentido, hay una lista de cualidades que deberían poseer los líderes juveniles adventistas. No se trata de un liderazgo cualquiera, sino de un liderazgo que apunta hacia niveles elevados. Y Dao, añade que entre las principales cualidades del líder, este debe forjar la moral con integridad, responsabilidad y humildad.[163] Todo esto parece mostrar que las cualidades de un líder de jóvenes, son muy valoradas por los adventistas y los no adventistas.

Implicaciones del liderazgo

El líder en el desarrollo de sus responsabilidades, debería ir elaborando un liderazgo con cualidades indispensables que le permitan cumplir su tarea con dirección, guía e influencia. Entre estas cualidades se encuentran la autoestima, la motivación, el control, el poder, la autoridad y la ética.[164]

Para Fort, hay cuarto implicaciones que son la inclusión de otras personas, distribución del poder, capacidad de influencia y los valores.[165] Y Wang, señala que "cuando la gente ve evidencia de que los líderes carecen de

---

[163] Francisco Dao, "Cómo crear a un buen líder – Las 5 características que deben tener", https://www.ertheo.com/blog/5-caracteristicas-lider/ (02 septiembre 2019).

[164] "Implicaciones del liderazgo", http://www.academico.cecyt7.ipn.mx /com_lid/menus/unidad2_2.html, (13 marzo 2019).

[165] Lucía Fort, "4 implicaciones importantes de liderazgo", https://es.blastingnews.com/noticias/2014/09/4-implicaciones-importantes-del-liderazgo-00124817.html, (9 junio 2019).

integridad, puede ser casi imposible recuperarse... La confianza perdida es difícil de recuperar",[166] dejando claro que la integridad es una cualidad clave en el liderazgo actual. Fries, por su parte propone ocho de las cualidades más esenciales que hacen un gran líder. (1) Sincero entusiasmo, (2) integridad, (3) Grandes habilidades de comunicación (4) lealtad, (5) decisión (6) competencia gerencial (7) empoderamiento, y (8) carisma.[167]

Para González desde la perspectiva divina las implicaciones son: obediencia, esfuerzo y valentía,[168] tomando como base la orden dada en Josué 1:6. Y Rodríguez extrayendo lecciones de Filipenses 3:13-14 sugiere que para alcanzar una meta o cristalizar un proyecto hay que mantenerse enfocado, romper con los temores del pasado, y "proseguir a la meta venciendo tres enemigos: la distracción, el pasado y la parálisis".[169]

---

[166] Daniel Wang, citado por Kimberly Fries, "8 Essential Qualities That Define Great Leadership", https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/02/08/8- essential-qualities-that-define-great leadership/ #61826aeb3b63, 8 de febrero de 2018 (5 agosto 2020).

[167] Kimberly Fries, "8 Essential Qualities That Define Great Leadership" https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/02/08/8-essential-qualities-that-define-great-leadership/#61826aeb3b63 (5 agosto 2020).

[168] Juan J. Pérez González, "Implicaciones del liderazgo", Revista digital https://asambleas.net/implicaciones-del-liderazgo, 16 de noviembre del 2016, (18 junio 2019).

[169] Josney Rodríguez, *Soñemos en grande: Un liderazgo que impacte* (Miami, FL: IADPA, 2018), 21-22.

Leys, cree que hay siete señales que distinguen a los líderes de jóvenes sobresalientes: (1) Llenos del Espíritu Santo, (2) tienen un sentido de llamado, (3) están preparados para la tarea de aconsejar, (4) están actualizados respecto a la cultura joven, (5) trabajan en equipo, (6) incluyen a los padres, y (7) se especializan. Y luego añade que "los lideres juveniles sobresalientes se toman su trabajo muy en serio".[170] Y efectivamente es innegable que "para facilitar la integración multi generacional es imprescindible la existencia de unas líneas y figuras claras de liderazgo".[171] Para Leys, el liderazgo necesita ser fortalecido constantemente con el conocimiento de temas actuales relacionados con las culturas juveniles. Y Barna, proclama que "la Iglesia necesita comprender las últimas investigaciones disponibles y el significado detrás de los datos si queremos hacer crecer discípulos de manera efectiva".[172]

---

[170] Lucas Leys, "Las siete señales de los líderes juveniles sobresalientes" https://e625.com/las-siete-senales-de-los-lideres-juveniles-sobresalientes/ (1 septiembre 2019). Cf. Leys, es el fundador de e625.com y tiene más de 25 años de experiencia en el discipulado de nuevas generaciones habiendo trabajado en distintos países, estilos de iglesia y circunstancias. Lucas es autor de más de 20 libros y es considerado una de las principales fuerzas de cambio en la pastoral de nuevas generaciones en el mundo.

[171] "El liderazgo en la época de los Millennials". https://retos-directivos.eae.es/el-liderazgo-en-la-epoca-de-los-millennials/ (5 agosto 2020).

[172] Costin Jordache, "George Barna Tells Adventist Delegates, "We are in a Crisis" May 17, 2017 https://www.adventistreview.org/church-news/story 5101-george-barna-tells-adventist-delegates-we-are-in-a-crisis (20 agosto 2020).

Por consiguiente, para realizar un ministerio exitoso en favor de los jóvenes, es necesario conocer y aprender sobre todas las implicaciones que conlleva el liderazgo. Los líderes de jóvenes deben velar porque:

> Los jóvenes sean involucrados más frecuentemente en diversas actividades intergeneracionales; intencionales, inclusivas y participativas.
> Se recuerden las necesidades esenciales de la juventud al momento de planificar estratégicamente.
> Se empodere a los jóvenes y se los encuentre en los lugares en los que están en términos de sus asuntos personales y crecimiento espiritual.
> Se creen oportunidades para utilizar sus habilidades en proyectos útiles para sus comunidades locales y territorios de más largo alcance.
> Se aliente la interacción entre generaciones; esto ayudará a crear sinergia, enriquecimiento mutuo y confraternidad espiritual.[173]

Efectivamente, esta es una gran realidad. Es necesario clarificar y entender el tiempo presente actual, para levantar una nueva generación de líderes para el presente y para el futuro. El liderazgo tiene altas implicaciones que deben ser observadas y estudiadas para poder llevar a los jóvenes a la realización de propósitos más elevados y significativos.

Los Millennials y su posición sobre el liderazgo

Aunque el tema principal de esta investigación no es estudiar el tema de los millennials, se hace necesario conocer algunas características y

---

[173] General Conference Youth Ministries Deparment, *Senior Youth Leader: A Leadership Curriculum for Ambassador and Young Adult Leaders* (USA: UK Advent Press Limited, 2018), 51

pensamientos de este grupo en relación a cómo ellos conciben el liderazgo, dado que el estudio involucra a una cantidad mayoritaria de jóvenes de las iglesias de la AVC, que se consideran dentro de esta generación. Se considera importante conocer algunas características de los millennials, como también lo que ellos conciben, piensan y expresan acerca de sus líderes.

De hecho, el concepto que tienen los millennials sobre el liderazgo podría ser diferente a como lo concibe el mismo líder que los dirige. Para Rainer, los Millennials son la generación más grande de Estados Unidos que nacieron entre 1980 y 2000, con más de 78 millones.[174] En su estudio realizado en el 2011 en Estados Unidos, a 1200 Millennials nacidos entre 1980-1991, para conocer lo que pensaban sobre el liderazgo, ellos enumeraron cuatro rasgos distintos: (1) Mentoría, (2) espíritu gentil, (3) transparencia & autenticidad, y (4) integridad. Luego concluye en su libro, que el factor de liderazgo es un tema de gran interés para muchos en esta generación. De hecho, señala que:

> La generación Millennial tiene mucho que ofrecer. En general, desean servir a los demás. La mayoría de ellos están muy orientados a la familia. Y realmente quieren escuchar y aprender de los demás. De hecho, están buscando algunos buenos líderes para seguir. Cuando los encuentren, los seguirán con compromiso y entusiasmo... La generación más grande de Estados Unidos nos está observando de cerca.[175]

---

[174] Thom S. Rainer, *Facts and trends: Understanding The millennials, "What Millennials want in leaders"* (Nashville, TN: LifeWay Christian Resources, vol. 57, N° 1, winter 2011), 4-5.

[175] Ibíd., 5.

Según el último informe de la Organización Iberoamericana de la Juventud, en América Latina hay más de 157 millones de Millennials, lo que comprende alrededor del 26% de la población total.[176] En Venezuela según los datos extraídos del sitio oficial del Instituto Nacional de Estadísticas, los Millennials conforman el 20,7 de la población (8.287.770) y la generación Z desde el 1988 hasta el 2000 conforma el 14,1 % que son (5.274.336). Según este estudio, también han aprendido a ser autodidactas y autónomos en ciertas actividades dadas a las circunstancias sociales y políticas propias del país.[177]

Un estudio presentado por la corporación BBVA menciona que "son una generación digital, híper conectada y con altos valores sociales y éticos".[178] Además, esta generación que conforma un 24% de la población, son emprendedores con ideas novedosas que valoran la flexibilidad, el trabajo desde casa y el reconocimiento no por años, sino por sus funciones. Quieren ver reflejados en la sociedad y en sus líderes transparencia, colaboración,

---

[176] Juan Batalla "Millennials y educación: cómo sus usos culturales crean un nuevo paradigma", 16 de julio de 2016, https://www.infobae.com/tendencias/2016/07/16/millennials-y-educacion-como-sus-usos-culturales-crean-un-nuevo-paradigma-educativo/ (19 diciembre 2019)

[177] https://www.webfindyou.com.ve/blog/cual-generacion-domina-en-venezuela-y-cual-es-su-impacto-en-el-mercadeo-digital/ marzo 24, 2019, (29 diciembre 2019).

[178] "¿Quiénes son los millennials y por qué son una generación única?" 26 marzo 2018. https://www.bbva.com/es/quienes-millennials-generacion-unica/ (19 diciembre 2019).

compromiso y, tolerancia. Ellos buscan diferenciarse del resto, creando contenido, buscando destacar y ser reconocidos. Les gusta la igualdad y la tolerancia.[179] Por ello, Lucas Leys habla de conocer las temas actuales de las nuevas culturas juveniles.

Otro estudio realizado por CEB Corporate Leadership Council en 2014, bajo el título: *The Why of Gen Y: Understanding and Managing the Millennial*, concluía un paquete de directrices que, de una u otra manera, se repiten en otros informes de objetivos similares expuestos por Accenture, en el 2016. En ellos se enfatiza que los valores personales predominantes en los millennials son: la búsqueda de la felicidad, la pasión por lo que hacen, la diversidad en las tareas, la seguridad psicológica y la riqueza de experiencias... Luego presenta que ellos son más proclives a los aspectos relacionados con la equidad, la integridad, la amistad y la familia.[180] En la práctica, están en una búsqueda más agresiva de oportunidades vocacionales, que los líderes y las organizaciones necesitarán manejar con más soltura. Ellos están buscando estos aspectos claves en sus líderes.

También el estudio hecho en el 2019 por Deloitte dice que un 83% de los millennials, quieren convertirse en ciudadanos activos con una o más causas

---

[179] Ibíd.

[180] José María Álvarez Monzonillo, Guillermo de Haro, *Millenials la generación emprendedora* (Madrid: Editorial Ariel y Fundación Telefónica, S.A., 2017), 181.

porque les gusta cooperar. Ellos expresan la necesidad de líderes que aumenten la confianza y generen una sociedad positiva de impacto que cumpla con sus altas expectativas. Y entre sus principales prioridades personales están el hacer impacto positivo en la sociedad y la comunidad.[181]

Curtin, presenta también presenta un estudio reciente sobre los 4 rasgos principales que los Millennials buscan en los líderes. Ellos (1) quieren ser apreciados por lo que están haciendo bien, como también recibir capacitación sobre cómo mejorar, (2) esperan un espíritu gentil libre de abuso como táctica de gestión, (3)quieren líderes auténticos y veraces, y (4) anhelan líderes con integridad.[182]

En otros estudios realizados, se muestra que los millennials tienden a ser más optimistas hacia el liderazgo y tienen un mayor interés en el rol de liderazgo y en asumir posiciones de liderazgo. Las declaraciones de liderazgo más importantes según los millennials son "un líder considera el impacto de su decisión en sus dirigidos", "un líder trabaja bien con los demás", "un líder

---

[181] Deloitte, "The Deloitte Global Millennial Survey 2019 Societal discord and technological transformation create a "generation disrupted", 5. Cf. Este informe se basa en las opiniones de 13,416 millennials interrogados en 42 países y territorios, y 3,009 Gen Zs de 10 países nacidos desde enero 1983 a diciembre 2002. https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/ articles/ millennialsurvey.html, (29 diciembre 2019).

[182] Melanie Curtin, "The Top 4 Traits Millennials Look for in Leaders" https://www.inc.com/melanie-curtin/the-top-4-traits-millennials-look-for-in-leaders.html (5 agosto 2020).

comunica expectativas claras", "un líder trata a todos con respeto , "Y" un líder reconoce que hay más de una forma de hacer un trabajo".[183]

Para Graybill, los atributos de liderazgo que más mencionan los Millennials son: trabajo en grupo/equipo (41,6%), visión (25,0%), influencia (14,5%), respeto (12,5%), y comunicación (8,3%). Y los siete rasgos de liderazgo que los Millennials identifican con mayor frecuencia son comunicación (97,9%), respeto (85,4%), visión (79,1%), influencia (75%), confianza (68,7%), integridad (64,5%), y trabajo en equipo/ grupo, (62,5%).[184]

Omilion-Hodges y Sugg, muestran que los rasgos gerenciales más motivadores para los Millennials son: predicar con el ejemplo, trabajador, amigable, motivador, alentador y comprensivo. En términos de comunicación gerencial, los Millennials prefieren la comunicación cara a cara, abierta, directa, similar a un mentor, amigable, profesional y personal. La preferencia de los Millennials por los rasgos gerenciales, mentor es la cualidad de líder más deseada. Y conciben a un mentor como un defensor enfático, un guía profesional

---

[183] Bernadeta Cahya Kumala Putriastuti, Alessandro Stasi "How To Lead The Millennials: A Review Of 5 Major Leadership Theory Groups" Journal of Leadership in Organizations Vol.1, No. 2 (2019): 99-100.

[184] Jolie Ogg Graybill, "Millennials Among the Professional Workforce in Academic Libraries: Their Perspective on Leadership", (January 2014): 13.

y personal que construye relaciones interpersonales, escucha con atención y brinda atención personalizada y comunicación frecuente.[185]

También ellos presentan que los líderes o jefes que son malos comunicadores, groseros, perezosos, microgestivos y mezquinos los desalientan.[186] Todo esto, parece mostrar que los Millennials tienen bien claro el concepto de liderazgo y el papel que ocupan en puestos de liderazgo. Ellos prefieren líderes que se preocupen por ellos. Anhelan tener líderes en quienes se pueda confiar.

Hickman, hace referencia a los datos de un estudio de Gallup donde la retroalimentación significativa diaria mejora la productividad y el rendimiento en el trabajo. Él presenta que solo el 17% de los millennials informan recibir comentarios significativos en el trabajo.[187] Además, señala que los líderes que fomentan las conversaciones sobre el desarrollo mejoran los resultados. Los millennials tienen un deseo ardiente de aprender y crecer, por lo que sus líderes gerentes deben encontrar el objetivo del desarrollo para cada persona y crear un

---

[185] Leah M. Omilion-Hodges, Christine E. Sugg, "Millennials' Views and Expectations Regarding the Communicative and Relational Behaviors of Leaders: Exploring Young Adults' Talk About Work", Business and Professional Communication Quarterly 2019, Vol. 82(1): 80-82. doi: 10.1177/2329490618808043.

[186] Ibíd.

[187] Adam Hickman, *What 'Meaningful Feedback' Means to Millennials* https://www.gallup.com/workplace/284081/meaningful-feedback-means-millennials.aspx (10 agosto 2020).

ambiente a conversaciones bidireccionales. La investigación de Gallup indica que el compromiso es mayor entre los empleados que se reúnen con su gerente al menos una vez a la semana. Estos estudios podrían ser resaltantes para el trabajo que realizan los líderes con los jóvenes, en relación a la valoración personal y a la integración y planificación de eventos y actividades juveniles.

También Windle, propone que los jóvenes millennials pueden cambiar el mundo porque están educados y motivados por causas nobles y centrados en la misión y en el servicio social. Son pensadores profundos. Y en su libro ofrece 8 soluciones claves para los líderes millennials: (1) Uso de tecnología y redes sociales, (2) estilo de liderazgo relacional, (3) estructura organizativa colaborativa, (4) programas y eventos dinámicos, (5) profundidad en el discipulado espiritual, (6) instalaciones que representan su cultura, (7) liderazgo en finanzas, y (8) énfasis en el compromiso social más que político.[188]

El estudio hecho por Right Management España, a los líderes Millennials, muestra detalles valiosos en cómo los jóvenes ven a los líderes y sus programas de liderazgo:

> Para los líderes millennials, un líder es una persona que "Motiva" (97%), "Inspira" (91%), "Construye un equipo" (87%), "Impulsa el cambio" (65%), "Dirige" (48%), "Distribuye los recursos" (45%) y "Cambia el *statu quo*" (28%). Estas características del Liderazgo ponen énfasis en la influencia, la figura del líder como inspirador y modelo, las personas y el cambio. Así pues, los líderes millennials

---

[188] Benjamin Windle, *Eight Innovations to Leading Millennials: How Millennials Can Grow Your Church and Change the World* (The Thrive Co, edición Kindle), 2019.

priorizan un liderazgo más inspirador y orientado a las personas.[189]

Esto parece mostrar que los jóvenes y líderes Millennials, está el deseo de ser tomados en cuenta para hacer grandes cosas.

De hecho, Meza, propone por lo menos cinco formas de impulsar el liderazgo de los millennials: (1) Dales autonomía, (2) ofrece balance entre vida laboral y personal, (3) conviértelos en comunicadores efectivos, (4) dales conexión y colaboración, y (5) ¡Rétalos![190] Y añade que si se ponen en práctica estos consejos, darán gran resultado en el liderazgo.

Lee, enfatiza mucho el desarrollo de la confianza entre ellos y también sugiere cinco estrategias de gestión para convertir a los millennials en líderes: (1) Entiende qué impulsos y motivaciones tienen, (2) trabaja con ellos para construir una visión, (3) demuestra confianza, (4) construye confianza, y (5) encarna el tipo de liderazgo que esperas que ejecuten.[191]

---

[189] Right Management, *Líderes Millennial: Horizonte 2020*, 6. Cf: También se puede encontrar en http://ssn.manpower.es/Right-Management/Estudio-RM-Lideres-Millennial.pdf, (diciembre 29 2019).

[190] Héctor Meza, "5 formas de impulsar el liderazgo de los Millennials", https://www.estrategiaynegocios.net/inicio/969755-330/5-formas-de-impulsar-el-liderazgo-de-los-millennials (3 agosto 2020).

[191] Jae Alexis Lee, "5 Management Strategies to Make Leaders Out of Millennials", https://www.inc.com/quora/5-management-strategies-to-make-leaders-out-of-millenials.html?cid=search (4 agosto 2020).

Por consiguiente, diversos escritores y estudiosos del tema llegan a concluir que "Los *millennials* prefieren y/o manifiestan un perfil de liderazgo de servicio, basado fundamentalmente en el cuidado y desarrollo de los demás en proyectos orientados a servicios a la comunidad y con impacto en el plano social.[192]

De hecho, Barry, enfatizando el tema entre los líderes de la iglesia cree que hay algunos pasos puntuales que todo líder debe tomar en cuenta para alcanzar a los millennials en la iglesia: (1) Preocúpese por la próxima generación, (2) levante líderes en la próxima generación, (3) invierta genuinamente en su comunidad, (4) diseñe sus tiempos de adoración para una audiencia más joven, (5) actualice la tecnología de su iglesia, y (6) revitalice la misión de tu iglesia.[193] Efectivamente, los millennials tienen un concepto muy amplio sobre el liderazgo y sobre sus aspiraciones en relación a sus líderes. Anhelan ver en sus líderes cualidades que los impulsen a confiar en ellos, que los guíen al crecimiento y los empoderen en el liderazgo. Quieren ver mentores y amigos íntegros, que los impulsen a desarrollar un liderazgo de servicio y a

---

[192] José María Álvarez Monzoncillo, Guillermo de Haro Rodríguez, *Millennials: la generación emprendedora* (Editorial Ariel, Barcelona: España, 2017), 243-246.

[193] Frank Barry, "How to Reach the Millennials in Your Church" https://get.tithe.ly/blog/how-to-reach-the-millennials-in-your-church (10 agosto 2020).

prepararse para liderar a otros con responsabilidad. Quieren ser tomados en cuenta, porque tienen un alto potencial de liderazgo, el cual debe ser orientado.

Desarrollo de programas de liderazgo

El departamento de jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, enfrenta diariamente los desafíos del posmodernismo en cada una de sus filiaciones u organizaciones. El MJA en especial, precisa ser atendido por un liderazgo entrenado, que conozca cómo entender y consolidar a los jóvenes, y a la vez involucrarlos en la misión. Se considera que "el ministerio juvenil de hoy nunca será el mismo que era ayer…debe tomarse en cuenta que este es el punto de partida de un replanteo completo, en cuanto a la forma en la que vemos desarrollarse el ministerio juvenil y el tipo de actividades que promovemos en nuestras iglesias en la actualidad".[194]

Para Barna, la próxima generación está reaccionando a los intensos cambios de los factores sociales, tecnológicos y religiosos. Muchos jóvenes son incapaces de razonar claramente sobre su fe y mucho más a correr riesgos reales por la causa de Cristo. Estas deficiencias son indicadores de brechas en la formación de discípulos. Estas brechas son evidentes, y la iglesia tiene

---

[194] *Youth Ministry Handbook and Leadership Training Manual*, 19.

oportunidades dadas por Dios para repensar nuestro enfoque para hacer discípulos. [195]

Para el Instituto de liderazgo (IDL), el liderazgo "es un proceso que puede aprenderse y que consiste en generar dirección, alineamiento y compromiso (DAC) con respecto a una idea, un objetivo, una decisión o una visión".[196] Todo esto genera cambios positivos en los programas a desarrollar. En el desarrollo de programas en favor de los jóvenes en la iglesia, Fields, cree que es necesario encontrar líderes que expresen "su pasión por cuidar y dedicar tiempo de sus vidas ocupadas para edificar relaciones con jóvenes y ayudarlos a crecer en su fe",[197] porque esa es la esencia y la meta del liderazgo.

Leys, en su libro "Liderazgo Generacional" señala que "necesitamos sabiduría eterna, una pizca de ciencia, un compromiso certero y un romance con el cambio"[198] porque se hace necesario ser arquitectos del cambio y entender los tiempos para no estancarnos. Y el enfoque de su libro tiene que ver con un discipulado intencional prioritario. Efectivamente, el liderazgo también debe

---

[195] David Kinnaman *You Lost Me* (Grand Rapids, MI: Baker Books, 2011), 21-24.

[196] "Programas de liderazgo eficaz". https://institutodeliderazgo.com/programas-de-liderazgo (19 junio 2019).

[197] Doug Fields, *Ministerio de jóvenes con propósito* (Miami, FL: Editorial Vida, 2000), 24.

[198] Lucas Leys, *Liderazgo generacional* (Dallas, TX: e625, 2017), 24.

estar orientado a potenciar sus capacidades en el ámbito tecnológico, e incluso a escuchar sus sugerencias... teniendo un mejor relacionamiento con nuevos métodos o modelos de trabajo. [199]

De hecho, Barna, señala que hay que investigar el tema del liderazgo para poder atender mejor a la iglesia. Para él, como iglesia, no podemos permanecer ingenuos acerca de las cosas que suceden a nuestro alrededor. "A veces predicamos desde la cima de la montaña y estamos totalmente desconectados de la gente del rebaño. Necesitamos una buena investigación para comprender mejor el liderazgo".[200]

Formigli, ampliando el tema, habla de entender los tiempos actuales para levantar un nuevo liderazgo joven. El refiere que en esta hora se demanda de líderes como los hijos de Isacar, entendidos en los tiempos, (1 Crón 12:32).

> Más que nunca necesitamos como líderes reflexionar sobre nuestra labor y anticiparnos a los tiempos, para eso habrá que invertir tiempo en conocer la cultura, y formar líderes que puedan asumir el ministerio para dar a conocer lo que Dios quiere hacer con cada cultura. Por, sobre todo, es necesario empezar con urgencia a levantar un liderazgo joven, planificar una transición para pasar la antorcha a las nuevas generaciones. Los cambios se dan muy rápidos, y si el liderazgo actual no empieza a planificar su retirada, levantando una generación de

---

[199] EAE, Business School, "El liderazgo en la época de los Millennials", 17 febrero, 2016, https://retos-directivos. eae.es/el-liderazgo-en-la-epoca-de-los-millennials/, (29 diciembre 2019).

[200] Costin Jordache, "George Barna Tells Adventist Delegates, "We are in a Crisis" May 17, 2017 https://www.adventistreview.org/church-news/story 5101-george-barna-tells-adventist-delegates-we-are-in-a-crisis (20 agosto 2020).

> líderes más jóvenes, en el futuro se sufrirá grandes pérdidas causadas por una transición poco sabia y planificada o por un liderazgo que se perpetúa sin adaptarse a los cambios.[201]

Este asunto es trascendental. Es necesario trabajar implementando programas de liderazgo que se adapte a los cambios generacionales actuales. *El Manual de la iglesia* dice que "la Iglesia trabaja en favor de los jóvenes, y con ellos, a través del MJA",[202] pero esto requiere mayor atención para lograr que esto sea una realidad. Ruiz, amplia el concepto para señalar que la reunión oficial del MJA es abarcante y bien completa:

> Es una organización que promueve y organiza todas las actividades juveniles, velando por la vida espiritual, social, física y recreativa de la juventud de la iglesia. Cuenta con un foro semanal, de promoción y expresión de sus logros y desafíos y a su vez se convierte en un culto juvenil, ya que se adora, se alaba y estudia la Palabra de Dios. Este se da los viernes de noche o sábado por la tarde, en la mayoría de las iglesias. Su programa se desarrolla todos los días de la semana, a través de los grupos de amistad y acción misionera, de las actividades sociales, misioneras de testificación, de servicio y otras.[203]

El líder de jóvenes asume una gran responsabilidad al trabajar por los jóvenes. Cada iglesia y su grupo de líderes debe trabajar desarrollando estrategias para integrar a los jóvenes en el liderazgo responsable e involucrarlos en los diversos programas de la iglesia. "Debe haber jóvenes que

---

[201] Roberto Formigli "Liderazgo de relevo: basado en los modelos de Moisés y Jesús", Journal teológico, Vol. 4 Núm. 1 (2019): 43.

[202] *Manual de la iglesia,* 101.

[203] Ruiz, *Manual de Ministerio Juvenil*, 39.

sean ancianos de iglesia, diáconos y diaconisas, etc., trabajando con dirigentes experimentados de la iglesia. En todos los sectores de la obra de la iglesia debe haber jóvenes en actividad".[204] En consecuencia, quienes dirigen el MJA, tienen una gran responsabilidad y una titánica labor. Deben vivificar a los jóvenes para que encuentren su propio ministerio, de servir a Dios en la iglesia y en la comunidad. Hay una necesidad imperativa de buscar líderes de jóvenes que sean "espías en la tierra del futuro",[205] que vean oportunidades de cambio y respondan con buenas acciones.

Por consiguiente, esta investigación busca encontrar cómo conciben los jóvenes el estilo de liderazgo actual, para proponer la construcción de un plan de liderazgo para el MJA, que sea un referente de inspiración y motivación para la juventud en la Asociación Venezolana Central, con un liderazgo más comprometido, de servicio, inspirador y responsable. Un liderazgo que sea más afectivo y efectivo; que pueda impactar la vida de los jóvenes, de la iglesia y la comunidad. Hay una responsabilidad asignada por Dios y se debe buscar que sea trasvasada a las presentes y futuras generaciones.

Esta investigación toma en cuenta los diversos conceptos de liderazgo y se centra en buscar cualidades de liderazgo anheladas por los jóvenes, para

---

[204] *Manual de la iglesia,* 101.

[205] Lucas Leys, citado en el "Prólogo" de Mark Arellano, *50 proyectos de acción social para involucrar a los jóvenes y cambiar el mundo* (Miami, FL: Editorial Vida, 2013), 15.

tener un referente, al desarrollar y aplicar un plan de liderazgo en la Asociación Venezolana Central. Todo esto sugiere, que los líderes actuales deben prestar mucha atención para aprender, como también para descubrir sobre cómo liderar a esta generación, que son la mayor parte de la población en muchas partes del mundo.

El Ministerio Juvenil Adventista y su crecimiento

El MJA (antes llamado sociedad de jóvenes adventistas), tuvo su origen en el año 1879 en Hazelton Michigan. Harry Fenner y Luther Warren inspirados por Dios sentaron las bases del ministerio juvenil. "Su principal objetivo era la salvación de los jóvenes y su dedicación al servicio".[206]. Ellos organizaron la primera sociedad de jóvenes en la iglesia de Hazelton, Michigan con tres propósitos definidos para su organización: ¿Cómo podrían terminar la obra de la predicación del evangelio?, ¿Qué podían hacer para apresurar la venida de Cristo? ¿Qué harían para recaudar fondos? Este pequeño grupo de nueve personas, experimentaron los resultados de sus planteamientos, logrando convertirse en el eje motivador de la acción del ministerio juvenil por muchos años en todo el mundo. [207]

---

[206] Malcolm Allen, *¿Conducción divina o presión mundana?* (Miami, FL: APIA, 1996), 27.

[207] Ruiz, *Manual de Ministerio Juvenil*, 21.

Dos años más tarde; "en el año 1881 se fundó la segunda sociedad de jóvenes en Vernon Ohio con propósitos y objetivos similares".[208] Luego en el año 1892 en Wisconsin, el joven Meade MacGuire, preocupado por los jóvenes; y sin saber lo que estaba sucediendo en Hazelton, dio inicio a reuniones muy parecidas a las de Luther y Warren. [209]

Su desarrollo y efectividad

El MJA a través de las sociedades de jóvenes adventistas, fue aumentando rápidamente. Diversos líderes en aquellos tiempos estaban interesados en su organización y desarrollo. En 1892 y 1893, White, dio mensajes que sugerían la necesidad de los jóvenes se organizaran en grupos y sociedades para la obra cristiana. "Tenemos hoy un ejército de jóvenes que puede hacer mucho si es debidamente dirigido y animado". [210] Luego en *Signs of the Times*, escribía: Jóvenes y señoritas: ¿Queréis alistaros como soldados de Cristo y formar sociedades que pongan todas sus habilidades, talentos y tacto al servicio del Maestro para salvar a las almas de la ruina? Que se organicen sociedades de jóvenes en cada iglesia".[211]

---

[208] Allen, *¿Conducción divina o presión mundana?*, 27, 28.

[209] Ruiz, 21.

[210] Boletín de la Asociación General 5: No 2, 29, 30; 24 de enero de 1893. Citado en, Elena G. de White, *Servicio Cristiano*, 40.

[211] Elena G. de White, *Hijas de Dios* (Miami, FL: APIA, 2008), 115.

La historia nos sigue relatando que muchas reuniones del MJA eran organizadas en diversos lugares; a tal punto que "en 1899, la asociación de Ohio, en Mont Vernon, creó oficialmente un departamento de Jóvenes"[212] En 1901 en la sesión de la Asociación General en Michigan se votó "aprobar la iniciativa de organizar sociedades de jóvenes, para llevar a cabo una labor misionera más eficaz".[213]

Para el año 1903, el informe dado por la escuela sabática en relación al trabajo de los jóvenes, destacaba que había "registradas 186 sociedades de jóvenes con 3478 miembros".[214] Para el año 1905 las sociedades de jóvenes se habían multiplicado. El informe presentaba: "En este momento tenemos más de 350 sociedades de jóvenes bien organizadas, con una feligresía que supera los cinco mil. Este es el comienzo del ejército de obreros que pueden hacer mucho si se los dirige y se los anima apropiadamente".[215] Lo que se va notando, es que el ministerio a favor de los jóvenes adventistas iba en aumento, y la necesidad de organizarse era imprescindible. Ruiz menciona que:

---

[212] Marcos Blanco, "Resumen histórico del movimiento joven", *Revista adventista,* mayo 2007, 9.

[213] Allen, 56.

[214] Allen, 76.

[215] Allen, 77. Este fue el informe presentado en la asociación general en el año 1905, por el departamento de Escuela Sabática y jóvenes.

> En 1907, fue aprobada la formación del Departamento de Jóvenes de la Asociación General. En el congreso de la misma, celebrado en Gland, Suiza, se nombró a M. E. Kern como director y a Matilde Erickson, como secretaria. Durante el verano de ese mismo año, se reunieron en Mount Vernon, Ohio, unos 200 delegados para celebrar una convención de jóvenes con el fin de elegir el nombre oficial de la organización y presentar otras recomendaciones. Allí se adoptó el nombre de Departamento de Jóvenes Misioneros Voluntarios de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, el cual se conoce más comúnmente como Departamento [Misionero Voluntario] MV, y se acordó poner en marcha el plan de la devoción matutina y los cursos de lectura, hoy conocidos como el "club de libros" ... En 1979, se da un nuevo cambio; se le llama ahora Departamento de Jóvenes Adventistas. Y este nombre sigue vigente hasta hoy.[216]

A raíz de estas sugestiones, se organizaron las sociedades de jóvenes misioneros voluntarios, que han demostrado ser un gran poder elevador y sostenedor de la vida de la juventud adventista del mundo entero. Hoy día el MJA, inicialmente llamado Sociedad de Jóvenes Misioneros Voluntarios y luego Sociedad de Jóvenes Adventistas, "constituye un organismo de la iglesia mediante el cual, ésta trabaja, en favor de su juventud y por medio de ella".[217]

Después que se organizó el departamento de jóvenes en la Iglesia Adventista, la obra del MJA se fue extendiendo por el mundo, llegando a traspasar continentes. "Las sociedades de jóvenes se convirtieron en la fuente de alimento espiritual y crecimiento entre los jóvenes...eran también un vehículo

---

[216] Ruiz, 22-23.

[217] Ibíd., 43.

para proporcionar oportunidades de servicio".[218] En el año 1920 este ministerio era fuerte y prosperaba en bendición. En respuesta a las directrices inspiradas, el Departamento de Jóvenes o MJA, se organizó para impartir formación en liderazgo y para proporcionar materiales, recursos y planes para la Sociedad de Jóvenes Adventistas en la iglesia local. Los jóvenes deben integrarse en un liderazgo responsable y participativo.[219]

El último reporte solicitado, muestra que la División Interamericana tiene 20.326 iglesias donde el MJA trabaja a través de las sociedades de jóvenes. La Unión Venezolana Oriental tiene 526[220] y la Asociación Venezolana Central tiene 49 iglesias [221] donde el MJA está activo dadas las condiciones difíciles en que se encuentra el país.

Algunos problemas

Aunque había muchas cosas positivas y el crecimiento era notable, el MJA no escapaba al brote de algunas semillas negativas, que iban a rebajar posteriormente la calidad del ministerio juvenil. Algunas ideas humanistas se

---

[218] Allen ,78.

[219] *Youth Ministry Handbook and Leadership Training Manual*, 10-11.

[220] Informe enviado por Oliva Flores, asistente del Departamento de Ministerios Juveniles de la División Interamericana, el 17 de agosto del 2020.

[221] Mensaje enviado por David Manrique, Director de Ministerios Juveniles de la Unión Venezolana Oriental, el 18 de agosto del 2020.

colaron en las iglesias y poco a poco la visión de la misión y el compromiso se fueron perdiendo entre los líderes, como también en los jóvenes. Los programas, las actividades, a igual que el enfoque, fueron cambiando. La parte social poco a poco fue reemplazando la conversión. Allen, acentúa, que "al perder la motivación misionera en el entrenamiento, el vigor de las sociedades de jóvenes se disipó".[222] Para el año 1950 la iglesia empezó a dar mucho énfasis en la doctrina y en la teoría. "Las sociedades de jóvenes perdieron su importancia, y como consecuencia de ello, los miembros de las sociedades de jóvenes comenzaron a desaparecer".[223] Fue un tiempo donde aparecieron en las reuniones oficiales del MJA el estudio de los temas y los problemas sociales, realizándose los foros y debates sobre los mismos. Esto continuó a lo largo de los años.

El liderazgo juvenil actual y sus implicaciones

Han transcurrido más de cien años, y estamos en un nuevo milenio. Las cosas han cambiado desde aquellos comienzos. El ministerio de jóvenes, y en especial el MJA, ha estado preocupando a muchos líderes a nivel mundial, local, y regional. Allen, avistando el panorama escribió: "Necesitamos desesperadamente un cambio de actitud. Necesitamos más recursos.

---

[222] Allen, 128.

[223] Ibíd., 129.

Necesitamos un grupo de dirigentes calificados que pueda conducir de nuevo a una iglesia informada y unida en el método de Dios para servir a nuestra juventud"[224]

Y si esto ocurría hace más de veinte años atrás, habrá que evaluar bien lo que pudiera estar aconteciendo en la actualidad. Es imperativa la necesidad de tener una generación de líderes en el MJA, que cambien el cuadro que se está observando en las iglesias. "Líderes, que salgan de la rutina, el conformismo, y el frio formalismo en las programaciones, que le den vida, color y sabor de acción al Ministerio Juvenil Adventista".[225] Los líderes de la iglesia en la actualidad están haciendo un llamado enfático a reaccionar y a no quedarse sentado frente a la disminución del compromiso del liderazgo en las actividades cotidianas de la iglesia, mientras los jóvenes siguen buscando refugio. De hecho, no se puede:

> continuar llevando las riendas del ministerio como lo hemos hecho hasta ahora, mientras vemos a nuestra juventud alejándose de sus comunidades. Necesitamos preguntarnos cuán eficientes han sido nuestros métodos para alcanzar nuestros objetivos con la juventud que está bajo nuestro cuidado. ¿Qué podemos hacer de manera diferente para ayudar a nuestra juventud a conectarse con Dios y a desarrollar una fe fuerte basada en sus convicciones?[226]

---

[224] Allen, 134.

[225] Moisés Prieto Sierra, *Visión JA: El ministerio juvenil desde la perspectiva divina*, 77.

[226] *Youth Ministry Handbook and Leadership Training Manual*, 19.

Esta parece ser una preocupación que está latente en el mundo entero y que está siendo observada más de cerca por quienes están al frente del liderazgo juvenil adventista a nivel mundial. Se muestra un gran interés en concienciar entre los líderes, sobre la necesidad de mejorar su liderazgo, para que desarrollen un ministerio específico e integral, que se adapte a las necesidades de los jóvenes del siglo XXI. Varios líderes de turno están llamando a muchos en diferentes lugares, para que desarrollen una madurez espiritual y se movilicen a servir a otros. White claramente afirma que "Dios da las oportunidades; el éxito depende del uso que se haga de ellas".[227] Por lo tanto, se deben aprovechar todas las oportunidades que Dios ofrece, como también los diversos llamados, para avivar, fortalecer y desarrollar un liderazgo integral, en el ministerio juvenil Adventista en la Asociación Venezolana Central.

El Ministerio Juvenil Adventista como un ministerio

Los líderes de jóvenes en todos los niveles, deberían conocer que el MJA más que un departamento segmentado, es un ministerio. Cada MJA a nivel local "debe tener dirigentes responsables y vigilantes, determinados a cumplir deberes específicos".[228] Es aquí donde se gestan los planes y las estrategias para envolver a la juventud en los diversos ministerios "Los líderes cristianos, sin

---

[227] White, *Profetas y reyes*, 357.

[228] Ruiz, 55.

importar el ministerio que desempeñen o la institución a la que sirvan, ya sea a nivel de iglesia local, a nivel de asociación o unión, tienen una responsabilidad profunda de administrar la organización de Dios dentro de límites específicos".[229]

En el trabajo con los jóvenes se hace importante conocer sus necesidades y lo que ellos pueden hacer, para dividirlos en diversos ministerios. Esto "es una gran bendición tanto para los líderes, como para la iglesia, ya que se fortalecen áreas descuidadas, se involucra más gente, se crece tanto en cantidad, como en calidad".[230] Por lo tanto, se debería defender la idea de establecer un ministerio juvenil más especializado, centrado en ministrar y guiar a los jóvenes a la salvación y el servicio. Es necesario hacer del MJA una prioridad en lo que se refiere a su planificación estratégica con acciones diligentes.

Propósito del Ministerio Juvenil Adventista

Hay muchos escritos y materiales que definen los propósitos del MJA. Sin embargo, se presentarán los más resaltantes presentados por *Adventsource*[231]

---

[229] Pedro Canales, GHMN 780, *Liderazgo y administración de una organización religiosa,* Universidad Adventista de Centro América, extensión SETAI, octubre de 2015.

[230] Ministerio Juvenil Mar del Plata, *Manual de liderazgo joven*, JamDelplataP, 16.

[231] "Las sociedades de jóvenes adventistas", http://www.adventsource.org (4 diciembre 2015).

1) Mantener el desafío del Blanco, Lema y Voto ante el MJA. 2) Profundizar la devoción personal de cada miembro del MJA. 3) Integrar características vitales, actividades grupales dentro del pensamiento y vida del MJA. 4) Mantener a la gente joven de la iglesia en contacto con el movimiento JA alrededor del mundo. 5) Dar una oportunidad a cada miembro de obtener una experiencia en dar un discurso público y realizar trabajo en equipo: orando, estudiando, planeando, y trabajando juntos. 6) Sostener ante los jóvenes ideales y principios para la vida del cristiano. 7) Ayudar a los jóvenes a buscar una solución positiva a sus problemas. 8) Estudiar los métodos más efectivos para hacer diversas clases de servicio cristiano. 9) Proveer tiempo para que los miembros del MJA tengan la oportunidad de contar/decir "Qué han hecho para el Salvador." 10) Proveer compañerismo placentero para los jóvenes de la iglesia. Y finaliza diciendo que el MJA que consistentemente intente lograr estos objetivos, alcanzará el éxito y tendrá una influencia poderosa en la iglesia y en el mundo.

Y entre todos los consejos relacionados con el liderazgo y el trabajo con la juventud en el MJA, se pueden mencionar: 1. Aceptar a las personas como son; 2. Expresar amor incondicional; 3. Escucharlos; 4. Confiar en ellos; 5. Ser sincero y honesto; 6. Ser maduro y consistente; 7. Planificar con anticipación; 8. Delegar

responsabilidad; 9. Fomentar la unidad familiar; 10. Mantenerse actualizado con información.[232]

Y Feldbush, Yeagle and Whitehead, presentan en su libro 7 principios para un ministerio juvenil de excelencia: 1) Crecer espiritualmente; 2) Equipar para el liderazgo; 3) Fomentar las relaciones; 4) Planifica con un propósito; 5) Empoderar a los demás; 6) Promueve tu ministerio; 7) Movilizarse para el servicio (evangelización).[233]

En efecto, se puede entender que el Ministerio Juvenil fue creado para llevar a los jóvenes a desarrollar una vida diferente, con un crecimiento espiritual continuo, con un servicio a Dios y a la humanidad. He allí la importancia, como también el compromiso del líder juvenil de crear o desarrollar estrategias claves, para hacer que los jóvenes se desarrollen espiritual, mental y socialmente.

Y aunque el énfasis de esta investigación no es el crecimiento espiritual, se hace necesario incluir algunos aspectos que son claves al momento de ofrecer una orientación a los jóvenes en el desarrollo de su crecimiento espiritual.

---

[232] North American Division Corporation of Seventh-day Adventists, *Quick Start Guide for the Youth Ministries Leader* (Lincoln, NE: AdventSource, 2019), 11.

[233] Jim Feldbush, Steve Yeagley, Ron Whitehead, *7 principios para un ministerio juvenil de excelencia* (Lincoln, NE: Editorial AdventSource, 2007).

El crecimiento espiritual

Se dice que hay tres cosas que Dios usa para acercarnos a él: (1) Experiencias y circunstancias, (2) la influencia de los maestros, mentores, padres, pastores y (3), la lectura de la Biblia, oración meditación, y otras disciplinas espirituales. [234] Y Elizondo, cree que los medios ordinarios de crecimiento espiritual son: (1) Conocer a Dios a través de la Biblia, (2) Una vida de oración creciente, (3) El aprendizaje en la iglesia y el desarrollo de los dones, (4) Practicar las ordenanzas de la iglesia.[235]

Todo esto sugiere que el líder debe internalizar en los jóvenes el compromiso del crecimiento espiritual. Es un tema clave al momento de liderar a los jóvenes. De hecho, el crecimiento espiritual se manifiesta cuando la vida devocional se fortalece; cuando se hace énfasis en el estudio de la Biblia, la oración y la testificación cristiana. Rodríguez, señala que el culto personal y familiar tiene un efecto positivo en la adoración y en las actividades misioneras

---

[234] "Lo que Dios usa para el crecimiento espiritual de los jóvenes", http://ministeriojuvenil.com/2013/04/15/crecimiento-espiritual/ (21 septiembre 2020).

[235] Emanuel Elizondo, "Cómo crecer espiritualmente" 14 agosto 2018, https://www.coalicionporelevangelio.org/articulo/como-crecer-espiritualmente/ (21 septiembre 2020).

de la iglesia. La vida devocional tiene que ver con esa experiencia personal diaria con Dios y con su palabra[236]. Luego en el desarrollo de su tesis, él afirma que

> como líderes de jóvenes, no podemos conformarnos con programar actividades bonitas que llenen un vacío temporal; hay que desafiar a los jóvenes a vivir con Jesús toda su vida. El ministerio juvenil necesita desafiar a los jóvenes a amar a Jehová su Dios con todo el corazón, con toda el alma, y con todas las fuerzas (Dt. 6:5). Si tomamos en cuenta el potencial de la juventud para ayudar a terminar la misión de la iglesia, es necesario recordar que ellos no necesitan más entretenimiento sino ser guiados a experimentar el gozo de la salvación y el privilegio de servir como Jesús.[237]

En relación a cómo mejorar la vida devocional y desarrollar el hábito de la lectura de la Biblia para tener un mejor crecimiento espiritual, Shepard, propone que se necesita (1) tener el deseo, (2) tener un método, una herramienta y un plan de lectura. (3) evaluar el avance e invitar a otros a iniciar este reto juntos (4) Pedirle a Dios hambre de su santa palabra, y (5) Crear ritmos de lectura y formar hábitos.[238]

Espinoza Contreras, también sugiere varios consejos para mejorar la vida devocional. El señala, (1) Comienza orando, (2) lee la Biblia antes que otro libro,

---

[236] Bernardo Rodríguez, "Seminario para fortalecer la vida devocional de los jóvenes de la Iglesia Adventista Central de Miami" (tesis de doctorado en ministerio, Andrews University, sede Berrien Spring Michigan, 2016), 5.

[237] Ibíd., 72.

[238] Leanna Shepard, "Cuatro pasos para tener un hábito de la lectura de la Biblia" febrero 27, 2020. https://www.avivanuestroscorazones.com/joven-verdadera/blog/ cuatro-pasos-para-tener-un-habito-de-lectura-de-la/ (21 septiembre 2020).

(3) selecciona un libro de la Biblia que te llame la atención o te guste, (4) lee fragmentos cortos y medita, (5) usa una versión de la Biblia que te sea fácil entender, (6) lee con inteligencia, (7) ora mientras lees, (8) haz preguntas al texto, (9) trata de memorizar, (10) ten comunión con Dios, (11) practica la disciplina espiritual.[239]

Estos consejos cobran vital importancia al momento de orientar a los jóvenes, sobre la forma de mejorar su vida espiritual, y guiarlos en su crecimiento espiritual con orientaciones puntuales. "Como líderes de jóvenes, es momento de buscar un mejor entendimiento de la mentalidad de la juventud de hoy en día, con el fin de hacerlos sentir entendidos y hacerlos sentir parte de la familia de Dios. Esto los ayudará a mejorar su crecimiento espiritual". [240]

Y al mirar en la Biblia, podemos encontrar que, el apóstol Pedro señala que el crecimiento espiritual es un mandato de Dios; es parte de su voluntad. "Antes bien, creced en la gracia y el conocimiento de nuestro Señor y Salvador Jesucristo. A él sea gloria ahora y hasta el día de la eternidad. Amén". (2 P. 3:18).

White también señala en varios de sus escritos que: "El crecimiento intelectual y espiritual debe ser tan marcado como el desarrollo de las fuerzas

---

[239] José Daniel Espinosa Contreras, "Consejos para tu vida devocional" mayo 8, 2017, https://josedanielecblog.wordpress.com/2017/05/08/consejos-para-tu-vida-devocional/ (21 septiembre 2020).

[240] General Conference Youth Ministries Department, *Senior Youth Leader: A Leadership Curriculum for Ambassador and Young Adult Leaders* (USA: UK Advent Press Limited, 2018), 35

físicas. Los jóvenes deberían sentir la necesidad de ser fuertes y competentes, tanto intelectual como espiritualmente".[241] Y en varios de sus escritos, presenta aspectos claves que apuntan al crecimiento espiritual.

En relación al estudio de la Biblia White refiere: "La Biblia debe usarse como la Palabra del Dios vivo y debe ser tenida como lo primero y lo último y mejor en todas las cosas. Entonces se verá verdadero crecimiento espiritual".[242] También puntualiza que la vida debe estar arraigada en Cristo.[243] Hay que tener el Espíritu Santo… "Mediante el poder del Espíritu Santo se ha de perfeccionar en el carácter la imagen moral de Dios".[244] También habla sobre la importancia de tener una relación viva con Dios a través de la oración.[245] "La oración cotidiana es esencial para el crecimiento y para toda la vida espiritual".[246] "La oración es la vida del alma; el fundamento para el crecimiento espiritual".[247] Y en

---

[241] White, *Consejos sobre la obra de la Escuela Sabática*, 96.

[242] White, *Educación Cristiana* 243.

[243] White, *La educación*, 97.

[244] White, *Eventos de los últimos días (*Miami, FL: APIA, 2009), 158.

[245] White, *El hogar cristiano* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007), 46.

[246] White, *Hijas de Dios,* 78

[247] Ibíd., 80.

relación a la vida devocional puntualiza que "la oración y la adoración son esenciales para el crecimiento espiritual".[248]

Ahora bien, la importancia de trabajar en el fortalecimiento y consolidación de otros creyentes a través del ministerio evangélico,[249] como también el trabajo por otros, es el resultado de tener una buena vida de devoción y de crecimiento espiritual. Por lo tanto, "Dios requiere de nosotros que aprovechemos cada oportunidad que se nos ofrece de ser útiles. El descuidar esto es peligroso para nuestro crecimiento espiritual".[250] Y otro elemento interesante que se encuentra, tiene que ver con la buena música que se escucha. "La música es un sacrificio de alabanza, un medio de promover el crecimiento espiritual, de glorificar a Dios y de dirigir al oyente hacia él".[251]

Todo esto señala, que estos son aspectos vitales a enfatizar en el trabajo con la juventud. Por consiguiente, el ministerio juvenil es aún importante en la actualidad y puede jugar un rol decisivo en el crecimiento espiritual de los jóvenes. "Los líderes deben ser abiertos al ministrar los problemas y las necesidades de la juventud desde una perspectiva intencional, inclusiva e

---

[248] Elena G. White, *La oración* (Miami, FL: APIA, 2009), 238.

[249] White, *El Hogar cristiano,* 151.

[250] White, *El ministerio de la bondad,* 325.

[251] Elena G. White, *La música* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008), 74.

intergeneracional. Esta generación necesita ser abrazada mediante relaciones auténticas, consejería generosa y una fuerte conexión con Jesús".[252]

Efectivamente, el estudio diario de la Palabra de Dios impulsa la fe y produce el deseo de vivir una vida cristiana a semejanza de Jesús. Por tal motivo, se hace necesario:

1. Concienciar a los líderes JA en todos los niveles, sobre la importancia de enfocar la vida devocional y el crecimiento espiritual en la vida de los jóvenes de la iglesia a través de talleres, seminarios, clases, vigilias, charlas, retiros JA, amaneceres con Cristo, semanas de oración, predicaciones, entre otros.
2. Proveer actividades JA que inspiren a los jóvenes a participar, como también a usar sus dones para el avance de la iglesia y de la comunidad.
3. Que los programas JA están más enfocados en fortalecer el estudio de la Biblia, la oración, la testificación y el servicio a otros.
4. Preparar materiales y programas novedosos que inspiren a los jóvenes en el estudio de la Biblia y los impulse a compartir con otros lo aprendido.

---

[252] General Conference Youth Ministries Department, *Senior Youth Leader: A Leadership Curriculum for Ambassador and Young Adult Leaders*, 52.

CAPÍTULO III

LA JUVENTUD ADVENTISTA EN LA ASOCIACIÓN VENEZOLANA CENTRAL

Este capítulo presenta un breve esbozo del desarrollo de la Iglesia Adventista y el ministerio Juvenil Adventista en la Asociación Venezolana Central desde el momento de su organización. La misma presenta tres secciones principales: la primera está relacionada con información demográfica del territorio de la AVC. La segunda presenta una breve historia del desarrollo de la Iglesia Adventista en el territorio de la AVC. La tercera presenta una descripción del Ministerio Juvenil Adventista en el territorio de la AVC. Se consideran los eventos y actividades más importantes que se han realizado con la juventud, como también los programas presentados para lograr el crecimiento en el ministerio juvenil.

El territorio de la Asociación Venezolana Central

La Asociación Venezolana Central, está localizada al centro-norte costera del país, a 16 km de la costa del mar Caribe y se sitúa dentro de un valle montañoso. Su sede se encuentra en Caracas la capital y ciudad más poblada de Venezuela. Está cerca de la costa del Puerto de La Guaira entre el Distrito Capital

y el estado Miranda,[253] limitando al Norte por el océano atlántico y el mar caribe, al Sur con el estado Miranda, al Este con el estado Miranda y al Oeste con el estado Aragua.[254]

La Asociación Venezolana Central fue el primer campo misionero establecido en Venezuela en el año 1917[255], y forma parte de los ocho campos que actualmente componen el territorio de la Unión Venezolana Oriental, una de las dos uniones oficialmente establecidas en Venezuela. La población general del territorio geográfico de la AVC, se estima que esté cerca de 4. 000.000 millones

---

[253] "Caracas tuya", https://venezuelatuya.com/caracas/index.htm (17 noviembre 2019).

[254] Editorial Santillana, *Geografía de Venezuela 3er año* (Caracas: Editorial Santillana, 2014), 7, 24-30.

[255] Nataniel García Robayna, *Sin temor al futuro* (El Limón: Aragua, 1989), 25. Cf. El pastor Nathaniel García Robayna después de muchos años de investigación y compilaciones sacó a la luz pública el libro "Sin temor al futuro". Fue el primer libro de inspiración, junto con la tesis doctoral del pastor Iván Omaña, donde se presentó la forma como Dios ha guiado la iglesia en Venezuela, lo cual ha servido para inspirar a investigadores y escritores.

de habitantes[256] en una extensión territorial de alrededor de 2273 kilómetros cuadrados.[257] El idioma oficial es el español.

Breve historia de la Asociación Venezolana Central y su organización

La Asociación Venezolana Central es el campo más antiguo de Venezuela; fue organizada oficialmente el 2 de febrero de 1917,[258] La obra adventista se desarrolló en sus inicios en Caracas, donde luego se compró un inmueble ubicado en "Carcel a Pilita #2 (hoy avenida Oeste 14).[259] Al principio este inmueble sirvió de "vivienda a los misioneros, dependencias de la misión,

---

[256] Instituto Nacional de estadística, "Demográficos, proyecciones de población, con base al censo del 2011",http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=98&Itemid=51 (14 noviembre 2018). También se puede ver las Entidades federales de Venezuela por población, superficie y densidad" en https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo: Entidades _federales_de_Venezuela_por_poblaci%C3%B3n,_superficie_y_densidad (14 noviembre 2018).

[257] "Estados de Venezuela", https://www.venezuelatuya.com/estados /index.htm (14 noviembre 2018).

[258] Robayna, *Sin temor al futuro,* 25. Cf. Cuando la Asociación General decidió tomar a Venezuela como campo misionero en el año 1913, dependiendo directamente de la administración de la Washington, DC, hizo la provisión para enviar a un superintendente. Pero el 2 de febrero del año 1917 fue nombrado el pastor William E. Baxter como primer presidente para Venezuela y C. D. Raff como secretario tesorero.

[259] Ibíd., 27.

alojamiento de maestros y colportores, aulas de la escuela y salones de los departamentos de la iglesia hasta 1960".[260]

Hoy día la sede de la AVC está ubicada en la Urbanización Montalbán I, Calle 1 con Avenida 2 diagonal al Centro Comercial Uslar en Caracas,[261] donde administra a 13 distritos cerca de 22.680 miembros de iglesia, registrados en libros, según el reporte de ACMS,[262] que asisten a 61 iglesias organizadas y 20 grupos organizados bajo la dirección de 5 pastores ordenados, 5 ministros con licencia y 3 laicos de vanguardia al frente de distritos.[263] Del total de feligresía existen cerca de 700 jóvenes según el censo realizado en el año 2018.[264]

---

[260] Ibíd., 30.

[261] "Central Venezuela Conference", https://www.adventistyearbook.org/entity?EntityID=14136&section=InstOtherEnt (17 febrero 2020).

[262] "ACMS" http://iatec.com/es/acms/ (17 marzo 2020). Cf. (Adventist Church Management System) es un sistema administrativo a ser usado tanto por tesorería como secretaría de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

[263] Archivos del departamento de la secretaría de la oficina de la Asociación Venezolana Central, marzo 2020.

[264] Censo elaborado por el ministerio juvenil de la Unión Venezolana Oriental y registrado en la página http://censouvo.com.ve Cf. Actualmente dado al éxodo masivo de venezolanos, las iglesias han mermado en cantidad de fieles en especial de los más jóvenes que emigran a otros países buscando una mejor calidad de vida.

En la AVC existen dos colegios de nivel primario, medio y diversificado con 23 maestros. Tiene una estación de radio, una agencia o sucursal de IADPA, y 3 colportores activos. También tiene un campamento juvenil en desarrollo.[265]

El gran desafío de la Asociación Venezolana Central

La AVC está comprometida a llevar el mensaje de esperanza, a los cerca de 4 millones de personas; distribuidas en 34 parroquias[266] y cientos de poblaciones. A través de diversos programas se busca que todos los miembros sean transformados integralmente; que reconozcan el señorío de Cristo, que permanezcan movidos por la misión, y se conserven en la fe y la doctrina. Por ende, se trabaja de forma intencional para que los casi 700 jóvenes[267] tengan una experiencia diferente de llevar el mensaje al mundo y renovar sus vidas a través de la testificación. Se ha trabajado en buscar que un buen número de jóvenes puedan impactar a millones de personas de forma directa, con el plan "Cerca de ti". Por ello se ha trabajado para consolidar en cada distrito, las escuelas de capacitación laica y liderazgo cristiano para jóvenes. También se han hecho

---

[265] Cf. Informe presentado en la junta de fin de año de la UVO en Caracas el 19 de noviembre del 2018.

[266] "Comunidades", https://colarebocomunidades.wordpress.com/parroquias-de-caracas/ (17 marzo 2020).

[267] Cf. Reportes y números encontrados de acuerdo al censo elaborado por el Ministerio Juvenil de la Unión y a través de la página web de consulta www.censo.uvo.com.ve

múltiples esfuerzos para realizar congresos de liderazgo, programas de liderazgo y camporees de liderazgo para involucrar a la juventud y llevarlos a la acción tal como lo presenta el propósito de los jóvenes adventistas "Salvar del pecado y guiar en el servicio".

Historia de la iglesia adventista en el territorio de la AVC

Desde finales del siglo XIX ya Venezuela estaba en el plan estratégico de Dios para ser alcanzada con el evangelio. La primera presencia del mensaje Adventista en el territorio ocurrió entre los años 1880-1910 con la llegada de misioneros tanto a La Gran Sabana como al puerto marítimo de la Guaira.[268]

Ben E. Connerly, un colportor proveniente de las islas caribeñas realizó sus primeros viajes a las costas venezolanas para traer algunos libros y revistas. Pero la obra adventista comienza con la llegada del pastor Frank Lewis Lane, su esposa Rose y Richard Greenedge junto a su esposa Rebeca, quienes llegaron al puerto de la Guaira el 1 de agosto de 1910 y luego se radicaron en Caracas.[269]

Unos meses después que el pastor Lane había aprendido el idioma español, comenzó a preparar una serie de conferencias, con ilustraciones proféticas en bastidores de hule y madera. Con una Biblia en español y otra en

---

[268] Robayna, 5.

[269] Robayna, 6. Cf: Esto también fue reseñado en el *The Youths Instructor* Volumen 60, número 38 del 17 de septiembre del 1912, publicado por la *Review and Herald Publishing Association.*

inglés, explicaba a sus primeros oyentes el mensaje profético iniciando así sus primeras conferencias en su casa. En el río Anauco, sector Coticita del cerro El Ávila, el 25 de marzo de 1911, se realizó el primer bautismo con un total de 11 personas; ocho de ellos, mujeres. Todos conformaron la feligresía de la primera iglesia adventista en territorio venezolano, la cual fue organizada el día siguiente el 26 de marzo de 1911.

En el año 1917, fue organizada la primera estructura organizacional en Venezuela. Se llamó la Misión Venezolana, con sede en la ciudad de Caracas, en la dirección de Cárcel a Pilita, sector La Concordia, siendo su presidente el pastor William Baxter. Desde allí se expandía el mensaje a toda Venezuela. Hoy en ese lugar está el templo Adventista del Séptimo Día, de La Concordia.[270] También en Caracas funcionan las oficinas de dos asociaciones locales y también la nueva oficina de la Unión Venezolana Oriental.

En diciembre del año 1929 según el informe de la misión existían 8 iglesias organizadas, 24 escuelas sabáticas filiales y 288 miembros, sin incluir los hermanos que estaban en la Gran Sabana.[271] El 1 de junio de 1936, el pastor Luis Greenidge, fundó la escuela Adventista de Caracas en la casa de la misión[272]. Durante muchos años, la obra medico misionera fue la mano derecha para la

---

[270] Ibíd., 30.

[271] Ibíd., 35.

[272] Ibíd., 40.

predicación del evangelio en Carcas, hasta que el 12 de octubre de 1940, abrió sus puertas el dispensario adventista en Caracas,[273] trayendo muchas oportunidades para la predicación del evangelio. Y para el año 1950 la Unión Colombo Venezolana votó reajustar el territorio. La Misión Venezolana ahora tendría dos misiones. La Misión Venezolana Occidental y la Misión Venezolana Oriental con sede en Caracas, cuyo territorio es actualmente el territorio de la Asociación Venezolana Central.[274] En el año 1979, la Misión Venezolana Oriental cambia su status a Asociación Venezolana Oriental con el pastor Luis Flores Quiñonez como presidente.[275]

Diez años después, El 09 de enero de 1989 con la presencia de 180 delegados, se lleva a cabo la V y última Sesión Trienal de la Asociación Venezolana Oriental. Allí se aprobó la división del campo, como también la creación de un nuevo campo. El primero se convierte en la Asociación Venezolana Central conservando su sede en Caracas. El segundo se estableció en la Misión Venezolana Oriental, con sede en Maturín, Estado Monagas, quien hoy forma parte del Territorio de la Unión Venezolana Oriental. Este ajuste del territorio fue el primero de los muchos que sucedieron en los años siguientes y

---

[273] Ibíd., 49.

[274] Prieto, *Recordando nuestra historia*, 21.

[275] Robayna, 123.

que precedieron a la organización de la Unión Venezolana Oriental.[276] Hoy la Unión Venezolana Oriental está compuesta por ocho campos locales: cinco asociaciones y tres misiones.

Breve reseña del ministerio juvenil en la Asociación Venezolana Central

Rastrear los registros del ministerio juvenil en años anteriores a la formación de la Asociación Venezolana Central, no es el objeto de esta investigación. Por lo tanto, este estudio solo se limitará a presentar algunos datos registrados existentes, tomando en cuenta la historia con algunas entrevistas realizadas a algunos pastores y líderes. Se conoce que la Iglesia Adventista en Venezuela nació en el territorio de la hoy AVC, y algunos datos encontrados en actas antiguas lo confirman.

Desde los mismos inicios de la obra adventista en Venezuela, especialmente en Caracas, se encuentra que los jóvenes formaban parte activa en la iglesia naciente y creciente. Los líderes de aquellos años también se preocupaban por el crecimiento y por las actividades especiales para la

---

[276] Entrevista al pastor Benirde Almérida, primer presidente de la Misión Venezolana Oriental con sede en Maturín. El pastor Benirde ha sido un pastor misionero por más de 40 años de ministerio. Trabajó en diversas responsabilidades pastorales y administrativas en el territorio de Venezuela. Se jubiló como secretario de la Unión Venezolana Oriental en el año 2015. Fue uno de los hombres que promovió el crecimiento de la obra adventista en Venezuela.

juventud. Las Sociedades de Jóvenes Misioneros Voluntarios, eran celebraciones muy especiales e importantes para las iglesias que iban estableciéndose.

Las actas de la misión en el año 1931 registran el informe del departamento de jóvenes presentado por la hermana Ana Garner. Para tal fecha existían 12 Sociedades de Jóvenes Misioneros Voluntarios, con 184 miembros.[277] También se otorgaron para esa fecha 64 certificados para el año bíblico. Los jóvenes habían bautizado como parte de su trabajo 28 almas. Las Sociedades de Jóvenes eran: Caracas, Aroa, San Cristóbal, Cúcuta, Villa de Cura, Campechano, San Fernando, Camaguán, Río Caribe, Río Santiago, San Agustín, Barquisimeto.[278]

También otros documentos posteriores[279] registran que estas Sociedades de Jóvenes se realizaban los viernes de noche y los sábados de tarde se usaban para la labor misionera. El número mínimo de miembros para organizar una Sociedad de Jóvenes era de ocho miembros entre menores y mayores. Si no existía tal número de miembros estos se anexaban a la sociedad misionera de la iglesia conformando un grupo juvenil. Para el año 1932 el blanco del

---

[277] Prieto, *Recordando nuestra historia,* 17. Cf. Fotos de archivos y actas de la Misión Venezolana, provistas por Paula García Soto, quien guarda archivos de su padre Julio García quien fue el primer pastor venezolano ordenado al ministerio.

[278] Ibíd., Cf: En esos años todas las iglesias existentes formaban parte de la Misión Venezolana con sede en Caracas.

[279] Ibíd. Cf:Actas mostradas por Paula García.

departamento de jóvenes de la misión era el siguiente: certificados de año bíblico 76, número de almas a bautizar 35; literaturas a repartir por persona 50.

Un voto muy importante se registra en las actas de la misión en el año 1935 el cual expresa lo siguiente: "En vista de que los jóvenes de nuestra iglesia en Caracas, necesitan un reavivamiento espiritual, y tengan la oportunidad de expresar ellos mismos sus ideas, y también para que ellos mismos puedan acordar sus normas de jóvenes Cristianos; ACORDAMOS, de celebrar un congreso de jóvenes, para todos aquellos nuestros jóvenes que para la fecha del 15 al 18 de Enero inclusive se encuentren en Caracas". (Resolución N° 88 25 de Diciembre de 1935).[280]

Los campamentos y camporees también formaban parte de las actividades del departamento de jóvenes, los cuales eran planificados por la Unión Colombo Venezolana. La Misión Venezolana también hacía lo propio dentro de sus posibilidades territoriales. Pero en Venezuela tomaron más fuerza desde el año 1989, cuando se organiza la Unión Venezolana Antillana y se nombra al Pr Héctor Sánchez como líder juvenil de la nueva Unión para atender al territorio de Venezuela y las Antillas.[281]

---

[280] Ibíd.

[281] Benirde Almérida, secretario Unión Venezolana Oriental, oficina de la UVO, entrevista por el autor, 23 mayo 2017.

Hoy el ministerio juvenil en toda Venezuela y en la AVC sigue avanzando y trabajando en procura de la salvación de niños, menores y jóvenes. El 19 y 20 de junio del año 2009 se celebró el primer congreso de liderazgo juvenil de la Unión Venezolana Oriental con la presencia de unos 1077 jóvenes y líderes asistentes,[282] donde se enfocó la importancia del liderazgo juvenil, asimismo la integración de la juventud en las actividades de la iglesia y la testificación. La AVC participó activamente con 189 delegados. Estuvieron presentes el pastor Hiskia Missah asociado de jóvenes de la Asociación General y el pastor Bernardo Rodríguez director de jóvenes de la División Interamericana. Los objetivos definidos para ese congreso fueron:[283]

1) Proporcionar un ambiente juvenil y de fraternidad cristiana aunada a una gran experiencia de formación, consolidación y desarrollo espiritual.

2). Motivar a cada joven y líder asistente para que tenga una vida cristiana práctica, de participación activa dentro y fuera de la iglesia.

3). Inspirar y capacitar a la juventud para que participe activamente en los planes misioneros de la iglesia a través de las células juveniles y los

---

[282] Cf: "Liderando para la eternidad". El evento fue preparado para líderes juveniles de zonas, directivas de clubes, directivas de sociedades de jóvenes y capitanes de unidades. Ver información completa en https://unionvenezolana oriental.interamerica.org/news_entries/415

[283] Cf: Moisés Prieto Sierra, "Liderando para la eternidad", programa impreso para el evento en Maracay, Aragua, 6. 2009.

discípulos de Elías tomando como norte el lema misionero de nuestro quinquenio "Dilo al Mundo".

4). Formar una nueva generación de guías y conquistadores integrados para el servicio a Dios, a la iglesia y a la comunidad.

5.) Reconocer el trabajo y premiar a los jóvenes más destacados en el evangelismo, grupos pequeños de jóvenes y SJA. de cada campo.

Entre los años 2010-2013 se realizaron varios esfuerzos como congresos de liderazgo, retiros, integración de los guías mayores y conquistadores por zonas y distritos para aumentar el número de jóvenes en las iglesias, tener mejorar la calidad del liderazgo, tener mayor cantidad de clubes de jóvenes y sociedades de jóvenes lo cual fue bueno en parte.[284] Sin embargo, en algunos distritos se notaban algunos problemas de estancamiento en la participación de la juventud en las actividades juveniles y de la iglesia.

Los jóvenes parecían estar activos solo para campamentos y camporees, pero luego se perdía el entusiasmo.[285]

---

[284] Estrategias aprobadas en junta de Unión el 24 de noviembre del 2009. Voto núm. 19.

[285] Cf: Reportes enviados y presentados por los líderes juveniles de los campos en los concilios juveniles realizados. Se hacían evaluaciones cada tres meses para ver al avance en los ministerios juveniles, en participación de la juventud en la testificación, evangelismo, aumento de clubes, sociedades de jóvenes e investiduras.

Después de hacer una evaluación a final del año 2013 con el énfasis de "los jóvenes primero", se pudo encontrar que las sociedades de jóvenes habían crecido en los últimos 4 años un 23%, pero la cantidad de jóvenes solo había aumentado un 17% desde el año 2008. También se pudo constatar que el nivel de participación de la juventud en planes de testificación y obra misionera era solo un 22% según los informes enviados por los líderes juveniles de las zonas.[286]

Se motivó e inspiró a los líderes para realizar esfuerzos y estrategias con énfasis en planes de liderazgo y de acción para involucrar a la juventud en la testificación. Actividades y programas como "evangelismo extremo"[287], "impacto Jabes"[288], y el "evangelismo explosivo" en la AVC, comenzaron a implementarse y formaban parte de las actividades pre-camporees para el año 2014.

El plan consistía en capacitar e involucrar a un grupo de líderes y jóvenes seleccionados de los distritos, para llevarlos una vez al año a realizar un trabajo especial en un lugar determinado donde no había presencia adventista. Los jóvenes tomaban quince días de sus vacaciones escolares, para ir a los lugares a

---

[286] Cf: Informes recibidos por los líderes de los cinco líderes de los campos y las zonas en noviembre del 2012, que fueron presentados en reunión de planificación estratégica de la UVO.

[287] "Evangelismo extremo" https://docplayer.es/21134293-Asociacion-venezolana-oriental-ministerios-juveniles.html (28 septiembre 2019).

[288] "Impacto Jabes", https://www.youtube.com/watch?v=KwiaVMeGwIg (15 julio 2019).

realizar: actividades comunitarias, sociales, visitación a los hogares, jornadas de salud, limpieza de plazas, parques y calles; como también realizar jornadas de evangelismo, predicación y estudios bíblicos. El desafío era llevar a la juventud a establecer la obra adventista en nuevos lugares para fundar nuevas iglesias. Esto trajo expectativa en los pastores de los distritos y líderes en general, pero más en la juventud que quería participar. Ellos comenzaron a inscribirse y a buscar sus propios recursos para costear sus gastos de traslado y comida. ¡Era algo novedoso![289]

También se estableció desde la Unión la formación del grupo élite de liderazgo para pastores y líderes de jóvenes, que buscaba fortalecer como también comprometer a mayor número de líderes y jóvenes en un programa de liderazgo más productivo. Y aunque esto ayudó en gran manera, todavía no era el plan que luego sería consolidado en toda Venezuela. No se tenía un plan de liderazgo más intencional, ni se tenía una imagen diseñada, ni un plan concreto y definido por parte de la UVO ni de la AVC, para alcanzar las grandes ciudades. Sólo se buscaba involucrar a los jóvenes en la testificación. Pero Dios quien dirige esta embarcación, quería algo más grande, más claro, más organizado que todavía no se había visto. Él tenía el momento y el tiempo indicado para hacer mayores cosas especialmente en Caracas en la AVC y luego en toda Venezuela.

---

[289] Moisés Prieto Sierra, *Cerca de ti: Plan de acción social integral para la testificación y la predicación del evangelio* (El Limón: Aragua, Litoart 2017), 24.

El sueño del pastor Josney Rodríguez, presidente de la Unión, en el año 2012 era inundar la ciudad de Caracas con 3.000 voluntarios en jornadas comunitarias creativas e innovadoras.[290] Después de varias reuniones en las oficinas de la Unión con el equipo departamental, se estableció el plan de acción para impactar en primer lugar a Caracas. Se realizaron varias reuniones de planificación con capacitaciones enfocadas en desarrollar un liderazgo visionario, de compromiso, de transformación, de asistencia social, con visión y participación, que pudiera verse en acciones de servicio a la comunidad, donde los líderes y departamentales de la UVO y de la AVC de manera unida fueran los primeros en mostrarlo con el ejemplo.

Se diseñó el plan de acción para luego comenzar a dar talleres, seminarios de liderazgo y acción en primer lugar a los miembros de la junta de la UVO, como también a los administradores de los campos locales, pero principalmente en Caracas en la AVC. Luego se realizaron reuniones y asambleas en iglesias, camporees, campamentos, congresos para inspirar a la juventud con una propuesta de liderazgo renovado y participativo con énfasis en el servicio y la acción social. Esto trajo mayor disposición de los jóvenes para usar sus dones, talentos, habilidades para servir a la comunidad. El resultado que se logró después de cuatro años fue ver una gran mayoría de jóvenes avivados, sirviendo

---

[290] Cf: Plan y propuesta presentada por el pastor Josney Rodríguez en junta de medio año (18 junio 2012), ante los miembros de junta y departamentales de la UVO.

y testificando en muchos lugares de Caracas, que luego se replicó en diversos rincones del territorio de la UVO. Poco a poco iba cumpliéndose el propósito de los JA "salvación y servicio" a través del programa social "Cerca de ti".

Hoy a pesar del éxodo masivo que ocurre diariamente en Venezuela, la juventud en la Asociación Venezolana Central sigue comprometida con este ministerio y con la iglesia. Los líderes juveniles de los distritos están haciendo lo mejor que pueden para cumplir la misión y el propósito de los JA: "Salvación & Servicio".

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico "es la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de nuestra problemática de investigación... es el resultado de la aplicación, sistemática y lógica, de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco teórico.[291] El método "procura establecer los procedimientos que deben seguirse, en el orden de las observaciones, experimentaciones, experiencia y razonamientos y la esfera de los objetos a los cuales se aplica".[292] En otras palabras, la metodología es el medio necesario para saber cuál es el camino idóneo.

Esta investigación tiene como objetivo conocer si la calidad de liderazgo y el tipo de programas a desarrollar influyen de forma positiva y directa en la participación de en los jóvenes adventistas en la Asociación Venezolana Central.

El capítulo describe el tipo de investigación realizada, la forma como se realizó la investigación y su alcance, la muestra de la población a la cual se

---

[291] Cf: Normas APA, "El marco metodológico de la tesis ¿Cómo elaborarlo? http://normasapa.net/marco-metodologico-tesis/ (21 enero 2020).

[292] Guillermina Baena Paz, *Metodología de la investigación* (México, DF: Grupo Editorial Patria, 3era ed. 2017), 67.

aplicó, el instrumento de medición como su contenido, las variables y el proceso realizado durante la elaboración del instrumento. De una manera detallada se presenta el proceso de validación del instrumento utilizado y se concluye con el análisis del mismo para conseguir la confianza que el mismo requiere, junto con los pasos que se siguieron para la recolección de la información. Luego se presentan los datos estadísticos utilizados para conseguir las conclusiones en esta investigación.

Tipo de investigación

Según Nieto, "los tipos de investigación son categorías de estudio para el desarrollo de formas de investigación. Considera tres niveles de análisis, los cuales son: exploratorio, descriptivos, explicativos".[293]

El tipo de investigación es descriptiva porque "tiene como objetivo principal llegar a conocer las costumbres, actitudes y situaciones que predominan en la descripción exacta del objeto de estudio. Se encarga de identificar las relaciones existentes entre dos o más variables".[294]

---

[293] Marco Oscar Nieto Mesa, "Guía para elaborar el marco metodológico de un proyecto de investigación" Seminario PPT, (Puerto Ordaz, Bolívar, Venezuela, 2010), 7.

[294] Cf: Investigación descriptiva: qué es, características, https://tiposde investigacion.org/descriptiva/, (21 enero 2020).

La investigación es cuantitativa porque "busca cuantificar un fenómeno... Se enfoca en el comportamiento de una persona respondiendo preguntas como cuántas, con qué frecuencia y en qué medida... Los datos se pueden usar para confirmar o descartar una hipótesis o predecir relaciones".[295]

La investigación cuantitativa utiliza números y porcentajes de los resultados obtenidos por la población estudiada. Esta presenta "planteamientos acotados, mide fenómenos, utiliza estadística, prueba de hipótesis y teoría".[296]

La investigación es de campo porque "se basa en métodos que permiten recoger los datos en forma directa de la realidad donde se presenta. Los datos obtenidos son llamados primarios o de primera mano".[297] Además, "tiene como finalidad recoger y registrar ordenadamente los datos relativos al tema escogido como objeto de estudio".[298]

La investigación es transversal o seccional porque se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento

---

[295] Typeform, "Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Guía Básica", https://www.typeform.com/es/encuestas/investigacion-cualitativa-o-cuantitativa/ (20 enero 2020).

[296] Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, y María del Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación*, 6ta ed. (México: McGraw-Hill, 2014). 5-6.

[297] Cf: EcuRed: Enciclopedia cubana, "Investigación científica", https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica (21 enero 2020).

[298] Baena Paz, *Metodología de la investigación,* 70.

dado.[299] Se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. "Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado".[300]

De hecho, la validez debe ser obtenida por las opiniones de expertos en el área, asegurándose que las dimensiones representen lo que se quiere medir.[301] La investigación es no experimental porque se encarga de hacer un estudio de lo ya existente, observando el comportamiento de los fenómenos en su ambiente natural. El investigador obtiene información útil sobre la naturaleza del problema.[302] La investigación no experimental "es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido".[303]

El tipo de estudio realizado en este momento es una investigación no experimental con las siguientes características: De corte cuantitativa, ya que los datos recabados son analizados estadísticamente. Es transversal porque se

---

[299] César A Bernal, *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Colombia, Bogotá: Pearson Educación, 2010). 123.

[300] Roberto Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación*, 154.

[301] Ibíd. 204.

[302] "Tipos de investigación" Investigación no experimental: qué es, características, diseño y ejemplos, https://tiposdeinvestigacion.org/no-experimental/, (21 enero 2020).

[303] Sampieri, 153.

aplica el instrumento en una sola oportunidad. Y de campo porque recoge los datos en el lugar donde se presenta el estudio de primera mano.

Alcance de la investigación

El tipo de estudio realizado en este momento es una investigación no experimental, descriptiva, de campo porque tiene como objetivo conocer si la calidad de liderazgo y el tipo de programas a desarrollar influyen de forma positiva y directa en la participación de en los jóvenes adventistas en la Asociación Venezolana Central.

Población

Grajales, define como población a "todos los objetos o personas que comparten las características distintivas de la unidad de observación en cuestión".[304] La población que se utilizó para la investigación estuvo conformada por unos 580 jóvenes adventistas bautizados y no bautizados que asisten formalmente a la iglesia y a las diversas actividades juveniles de la AVC. Estas muestras aleatorias fueron tomadas entre las iglesias seleccionadas del territorio del total de los jóvenes de la Asociación Venezolana Central.

---

[304] Tevni Grajales Guerra, *Cómo planear una investigación empírica* (Montemorelos, México: Publicaciones Universidad de Montemorelos, 2008), 102.

Muestra

Para el interés del investigador, la encuesta se pasó a una muestra de 236 personas, la cual se elaboró con muestras impresas y otras digitales con *google forms*.[305] Basado en esta herramienta útil, se tomó en cuenta obtener una muestra con un 50% de heterogeneidad, un 5% de margen de error y un 95% de confiabilidad.

Para elegir a los jóvenes dentro del total de las iglesias de la AVC, se tomaron iglesias de los distritos en forma aleatoria, logrando la cantidad requerida. Los jóvenes encuestados en la AVC, fueron la unidad de análisis dentro del total de iglesias seleccionadas.

Variables

Rojas Soriano presenta que una variable "es una característica, atributo, propiedad o cualidad que pueden estar o no presente en los individuos, grupos o sociedades; puede presentarse en matices o modalidades diferentes o en grados, magnitudes o medidas distintas a lo largo de un continuum"[306]

Para Bernal, las variables en la investigación constituyen el objeto de estudio, y pueden ser independientes, dependientes o intervinientes. La variable

---

[305] https://www.google.com/intl/es-419_co/forms/about/ (21 noviembre 2019.

[306] Rojas Soriano, R. Guía para realizar investigaciones sociales (México: Plaza y Valdés editores, Novena a trigésima octava edición, 2013), 183.

independiente es todo aquel "aspecto, hecho, situación, rasgo, etcétera, que se considera como la "causa de" en una relación entre variables". La dependiente tiene que ver con el "resultado" o "efecto" producido por la acción de la variable independiente. La interviniente son todos los aspectos, "hechos y situaciones del medio ambiente, las características del sujeto/objeto de la investigación, el método de investigación", que están presentes o "intervienen" de forma positiva o negativa en el proceso de la interrelación de las variables independiente y dependiente. [307]

En esta investigación solo se tiene una variable: Cualidades de liderazgo.

Operacionalización de las variables

En esta investigación los datos fueron recabados mediante la técnica de encuesta con preguntas de opción múltiple, con la finalidad de obtener la información de manera directa de los sujetos en estudio. La selección de esta técnica se debe a que la misma es de fácil aplicación. En esta sección se identificaron las dimensiones del estudio, los indicadores y los ítems de las variables del estudio en cuestión. La Tabla 1 contiene la operacionalización de las variables.

Por cualidades de liderazgo se entienden todas aquellas características que posee una persona líder, donde se destacan los hábitos, rasgos,

---

[307] César A Bernal, *Metodología de la investigación* (Bogotá, DC: Pearson educación 2010), 139.

competencias, conductas, principios, destrezas y carácter, que tienen que ver con el ser, saber y hacer.

Para esta investigación después de destacar 46 ítems o enunciados, se resumieron en tres dimensiones de las cualidades de liderazgo que son: (1) El líder anhelado. (2) El líder y su liderazgo. (3) Las actividades y programas.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems
Cualidades de liderazgo	El líder anhelado	Espiritualidad	1. Espiritual 2. Principios morales sólidos 3. Fe
		Moralidad	4. Humildad 5. Confiabilidad 6. Íntegridad 7. Emocionalmente estable 8. Influencia
		Responsabilidad	9. Responsable 10. Organizado 11. Comprometido 12. Forma líderes 13. Trazar planes para los jóvenes
		Personalidad	14. Paciente 15. Amigable 16. Comprensivo 17. Carismático
		Carácter	18. Buen carácter 19. Acepta sus errores
		Actitud	20. Actitud positiva

		Visión Servicio Conocimiento	21. Visionario 22. Comunicador claro 23. Perseverante 24. Dinámico 25. Motivador del éxito 26. Servidor 27. Amor por los jóvenes 28. Sensible a las necesidades 29. Escuchar 30. Tiene vínculos sanos con otros líderes 31. Trabaja en equipo 32. Conocimientos de liderazgo 33. Enseñar 34. Experiencia 35. Creativo
	El líder y su liderazgo	Su ejemplo Su efectividad Su influencia	36. Liderar con el ejemplo es lo que más se admira en un líder 37. Los líderes de mi iglesia se preocupan por el crecimiento de la juventud 38. Mantiene un profundo interés en ayudar a los demás 39. Su liderazgo permite que los jóvenes crezcan. 40. Evalúa constantemente el

		Su responsabilidad	mejoramiento de su grupo. 41. Conduce a otros para el liderazgo
	Las actividades y programas	Calidad de los programas	42. ¿Existe un programa de testificación para los jóvenes en mi iglesia? 43. ¿Las actividades que se están realizando suplen las necesidades de los jóvenes? 44. ¿Las actividades JA están llevando a los jóvenes al servicio cristiano?
		La participación de los JA en la planificación	45. ¿Los jóvenes deben participar en la planificación de las actividades JA en la iglesia local?
		Relevancia de las actividades JA	46. Coloque en orden de prioridades los tres temas más importantes que Ud considera: • Espirituales • Liderazgo • Servicio • Sociales • Descubriendo dones • Habilidades • Campamentos • Salud • Musicales

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Instrumento de medición

Todas las mediciones se caracterizan por la mayor o menor presencia de dos atributos: 1) Confiabilidad: esperar en forma razonable que los resultados de dicha medición sean sistemáticamente precisos. 2) Validez: medir lo que en realidad se trata de medir.[308]

El instrumento de medición fue elaborado con base a los ítems que salieron en la operacionalización de la variable. El instrumento fue de tipo encuesta, con preguntas cerradas y de múltiple opción. Los ítems siguen la escala de Likert de 5 puntos, con las opciones: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

El instrumento se validó de acuerdo a tres expertos, unido al asesor principal de esta investigación. En primer lugar, se procedió a mejorar la claridad, comprensión y gramática. En segundo lugar, se observó el contenido teológico de tal forma que fuera comprensible al momento de responder el instrumento. En tercer lugar, siguió la verificación para que cada declaración tuviese relación con la dimensión de la variable para su validez y confiabilidad.

Finalmente se realizó una prueba piloto a un grupo de personas para verificar la compresión y la plenitud de los ítems por los encuestados. Luego se utilizaron los datos recogidos de la prueba piloto para calcular la fiabilidad del

---

[308] Moisés Apolaya Segura, "Operacionalización de las variables", seminario PPT, 4. 4 julio 2012, (22 enero 2020).

instrumento a través del de Alfa de Cronbach.[309] El coeficiente Alfa de Cronbach "es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem".[310]

El análisis arrojó que el alfa de Cronbach para el instrumento es de 0.959, el cual se considera muy bueno. El instrumento resultante aparece en el anexo A.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,959	,966	44

Recolección de datos

El proceso para obtener los datos de la investigación se llevó a cabo de la siguiente manera: En primer lugar, las encuestas se repartieron a los

---

[309] Concepto definición: El Alfa de Combrach. https://conceptodefinicion de/alfa-de-cronbach/ enero 2020. Cf: El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, y cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951.

[310] García-Bellido, R.; González Such, J. y Jornet Meliá, J.M., "Introducción al SPSS: Alfa de Cronbach, Análisis de fiabilidad", (Valencia: España: InnovaMIDE, 2010), 1.

administradores y pastores distritales de la Asociación Venezolana Central. También se enviaron las encuestas de forma digital vía online. Luego, los pastores reunieron a los jóvenes y también enviaron las encuestas a los jóvenes de las iglesias que se les pidió encuestar. Los pastores devolvieron las encuestas escritas al presidente del campo, quien luego las devolvió al investigador para el análisis de los datos. Las encuestas de forma digital vía online que los jóvenes respondieron directamente desde sus dispositivos móviles o portátiles, llegó directamente al investigador.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE DATOS

En este capítulo se presenta un análisis de los datos encontrados en el estudio hecho a los jóvenes encuestados de la Asociación Venezolana Central. El propósito es comprobar o rechazar la hipótesis de esta investigación, que afirma que, la calidad de liderazgo y el tipo de programas a desarrollar influyen de forma positiva y directa en la participación de los jóvenes adventistas en la Asociación Venezolana Central.

Resumen

Este capítulo contiene todos los aspectos relacionados con la metodología utilizada en esta investigación. Se analiza brevemente el tipo de investigación y su alcance para este estudio. Se considera la población utilizada en el estudio. Se describe el instrumento, se plantea la operacionalización de la variable. Se explica la forma como se recogieron los datos, las pruebas estadísticas utilizadas y cómo se procedió desde la concepción del problema hasta su culminación.

El instrumento para esta investigación, se aplicó en los jóvenes de las iglesias seleccionadas de la AVC, entre los meses de abril y mayo del año 2020. También se aplicó en reuniones de jóvenes en los distritos seleccionados de la

AVC. De los 580 jóvenes que manifiesta tener la AVC activos en el MJA se aplicó la encuesta a 236 jóvenes, que representa el 40,69 %.

Para analizar los datos recolectados se utilizó el paquete estadístico Statistical Package the Social Sciences (SPSS), versión 25.0 para Windows XP, 64 bits, recomendado y asesorado por el estadístico sugerido por el SETAI. Como la investigación es descriptiva, solo se utilizará estadística descriptiva: tablas de frecuencia y gráficos.

A continuación, se presentarán las tablas estadísticas, con los resultados de cada ítem o enunciado, apoyado de un análisis escrito con los aspectos más notorios que han resultado de las respuestas de los encuestados. También se hará un análisis de cada postulado con datos estadísticos individuales en tablas estadísticas. También los gráficos correspondientes a cada tabla estadística, se presentan en la sección apéndices de esta investigación.

Tabla 1. Miembros activos en los ministerios juveniles

¿Eres miembro activo de algunos de estos ministerios juveniles adventistas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	153	64.8	65.1	65.1
	No	82	34.7	34.9	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 1. Miembros activos en los ministerios juveniles

Según la tabla 1, el mayor porcentaje de los jóvenes que son el 65.1% son miembros activos de los ministerios juveniles, mientras que el 34,9% no son miembros de los ministerios juveniles.

Tabla 2. Cargos en los ministerios juveniles

¿Tienes cargos en los ministerios juveniles o en la iglesia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	150	63.6	63.8	63.8
	No	85	36.0	36.2	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 2 Cargos en los ministerios juveniles

Según la tabla 2, el mayor número de jóvenes que son 150, representa el mayor porcentaje con 63.8%, y tienen cargos o responsabilidades en los ministerios juveniles. Mientras que el 36,2 % que son 85 de ellos, no tienen cargos en los ministerios juveniles. Esto indica que la mayoría de ellos están ejerciendo algún tipo de liderazgo en la juventud de la AVC.

Tabla 3. Descripción de cargos

Cargo o responsabilidad en los ministerios juveniles o en la iglesia

		Respuestas		
		N	Porcentaje	Porcentaje de casos
Cargo o responsabilidad	Director(a) de Jóvenes	21	9.9%	13.0%
	Subdirector(a) de Jóvenes	18	8.5%	11.1%
	Director(a) de club	27	12.7%	16.7%
	Subdirector(a) de club	21	9.9%	13.0%
	Consejero(a)	30	14.1%	18.5%
	Secretario de club	6	2.8%	3.7%
	Capitán(a) de unidad	4	1.9%	2.5%
	Coordinador de especialidades	7	3.3%	4.3%
	Secretario de unidad	2	0.9%	1.2%
	Otro	77	36.2%	47.5%
Total		213	100.0%	131.5%

Tabla 3 Descripción de Cargos

Según la tabla 3, el mayor número de jóvenes (77), que representa el 36,2%, tienen cargos en la iglesia, pero no en los ministerios juveniles. Sin embargo, al sumar todas las respuestas, encontramos que del 63,8% que sí tienen cargos en los ministerios juveniles el 14,1% son consejeros de los clubes de jóvenes y el 12,7% son directores de clubes, seguido por directores de jóvenes y subdirectores de clubes con el 9,9%. Esto muestra que la mayoría de los encuestados están ejerciendo responsabilidades importantes en los diferentes ministerios juveniles de la AVC.

Tabla 4. Cualidad: espiritual

Cualidad del líder que anhelo: espiritualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	1.7	1.7	1.7
	En desacuerdo	1	.4	.4	2.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1.3	1.3	3.4
	De acuerdo	35	14.8	15.0	18.4
	Totalmente de acuerdo	191	80.9	81.6	100.0
	Total	234	99.2	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.8		
Total		236	100.0		

Tabla 4 Cualidad: espiritual

Según la tabla 4, el mayor número de jóvenes (191), que representa el 81,6%, está "totalmente de acuerdo", que el líder debe ser espiritual. Y el 15,0% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 96,6% anhelan un líder espiritual. Esto podría sugerir que los jóvenes anhelan a alguien que los guíe también con su liderazgo y con su ejemplo en su crecimiento espiritual.

Tabla 5. Cualidad: principios morales sólidos del líder

Cualidad del líder que anhelo: principios morales sólidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.3	1.3	1.3
	En desacuerdo	2	.8	.9	2.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	.4	.4	2.6
	De acuerdo	47	19.9	20.0	22.6
	Totalmente de acuerdo	182	77.1	77.4	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 5 Cualidad: principios morales sólidos

Según la tabla 5, el mayor número de jóvenes (182), que representa el 77,4%, están" totalmente de acuerdo" que el líder debe poseer principios morales sólidos. Y el 19,9% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,4% anhelan un líder de principios morales sólidos.

Tabla 6. Cualidad: fe

Cualidad del líder que anhelo: fe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.3	1.3	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	3.0	3.0	4.3
	De acuerdo	34	14.4	14.5	18.7
	Totalmente de acuerdo	191	80.9	81.3	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 6 Cualidad: fe

Según la tabla 6, el mayor número de jóvenes (191), que representa el 81,3%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe ser un hombre de fe. Y el 14,5% están también "de acuerdo". Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 95,8% anhelan un líder de fe.

Tabla 7. Cualidad: humildad

Cualidad del líder que anhelo: humildad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	3	1.3	1.3	1.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	.8	.9	2.6
	De acuerdo	48	20.3	20.4	23.0
	Totalmente de acuerdo	181	76.7	77.0	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 7 Cualidad: humilde

Según la tabla 7, el mayor número de jóvenes (181), que representa el 77%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe ser humilde. Y el 20,4% están también "de acuerdo" que la humildad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,4% anhelan un líder humilde.

Tabla 8. Cualidad: confiable

Cualidad del líder que anhelo: confiabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2.1	2.1	3.0
	De acuerdo	44	18.6	18.7	21.7
	Totalmente de acuerdo	184	78.0	78.3	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 8 Cualidad: confiable

Según la tabla 8, el mayor número de jóvenes (184), que representa el 78,3%, están "totalmente de acuerdo" con un líder confiable. El 18,7% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,0% anhelan un líder confiable.

Tabla 9. Cualidad: integridad

Cualidad del líder que anhelo: integridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	2.6
	De acuerdo	41	17.4	17.6	20.2
	Totalmente de acuerdo	186	78.8	79.8	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 9 Cualidad: íntegro

Según la tabla 9, el mayor número de jóvenes (186), que representa el 79,8%, están "totalmente de acuerdo" que un líder debe ser íntegro. Y el 17,6% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,4% anhelan un líder íntegro.

Tabla 10. Cualidad: responsable

Cualidad del líder que anhelo: responsable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1.3	1.3	2.2
	De acuerdo	33	14.0	14.2	16.4
	Totalmente de acuerdo	194	82.2	83.6	100.0
	Total	232	98.3	100.0	
Perdidos	Sistema	4	1.7		
Total		236	100.0		

Tabla 10 Cualidad: responsable

Según la tabla 10, el mayor número de jóvenes (194), que representa el 83,6%, están "totalmente de acuerdo" con un líder responsable. Y el 14,2% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,8% anhelan un líder responsable.

Tabla 11. Cualidad: comprensivo

Cualidad del líder que anhelo: comprensivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	3	1.3	1.3	2.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	3.8
	De acuerdo	56	23.7	23.9	27.8
	Totalmente de acuerdo	169	71.6	72.2	100.0
	Total	234	99.2	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.8		
Total		236	100.0		

Tabla 11 Cualidad: comprensivo

Según la tabla 11, el mayor número de jóvenes (169), que representa el 72,2%, están "totalmente de acuerdo" que un líder debe ser comprensivo. Y el 23,9% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 96,1% anhelan un líder comprensivo.

Tabla 12. Cualidad: buen carácter

Cualidad del líder que anhelo: buen carácter

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	2	.8	.9	1.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	.8	.9	2.6
	De acuerdo	70	29.7	29.8	32.3
	Totalmente de acuerdo	159	67.4	67.7	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 12 Cualidad: buen carácter

Según la tabla 12, el mayor número de jóvenes (159), que representa el 67,7%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe poseer un buen carácter. El 29,8% están también "de acuerdo" que esta es una cualidad necesaria en la vida del líder. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,5% anhelan un líder de buen carácter.

Tabla 13. Cualidad: paciente

Cualidad del líder que anhelo: paciente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	3.8	3.9	4.3
	De acuerdo	69	29.2	29.6	33.9
	Totalmente de acuerdo	154	65.3	66.1	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 13 Cualidad: paciente

Según la tabla 13, el mayor número de jóvenes (154), que representa el 66,1%, están "totalmente de acuerdo" que un líder debe ser paciente. Y el 29,6% están también "de acuerdo" que la paciencia como cualidad, es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 96,7% anhelan un líder paciente.

Tabla 14. Cualidad: actitud positiva

Cualidad del líder que anhelo: actitud positiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	3	1.3	1.3	1.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	3.4
	De acuerdo	60	25.4	25.5	28.9
	Totalmente de acuerdo	167	70.8	71.1	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 14 Cualidad: actitud positiva

Según la tabla 14, el mayor número de jóvenes (167), que representa el 71,1%, están "totalmente de acuerdo" con la cualidad: actitud positiva, en la vida del líder. Y el 25,5% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 96,6% anhelan un líder con actitud positiva.

Tabla 15. Cualidad: organizado

Cualidad del líder que anhelo: organizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	2	.8	.9	1.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	3.4
	De acuerdo	66	28.0	28.1	31.5
	Totalmente de acuerdo	161	68.2	68.5	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 15 Cualidad: organizado

Según la tabla 15, el mayor número de jóvenes (161), que representa el 68,5%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe ser organizado. Y el 28,1% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,6% anhelan un líder organizado.

Tabla 16. Cualidad: visionario

Cualidad del líder que anhelo: visionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	1.3	1.3	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	3.4	3.4	4.7
	De acuerdo	67	28.4	28.6	33.3
	Totalmente de acuerdo	156	66.1	66.7	100.0
	Total	234	99.2	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.8		
Total		236	100.0		

Tabla 16 Cualidad: visionario

Según la tabla 16, el mayor número de jóvenes (156), que representa el 66,7%, están "totalmente de acuerdo" con la cualidad: visionario, en la vida del líder. Y el 28,6% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 95,3% anhelan un líder visionario.

Tabla 17. Cualidad: amigable

Cualidad del líder que anhelo: amigable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1.3	1.3	2.1
	De acuerdo	62	26.3	26.4	28.5
	Totalmente de acuerdo	168	71.2	71.5	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 17 Cualidad: amigable

Según la tabla 17, el mayor número de jóvenes (168), que representa el 71,5%, están "totalmente de acuerdo" con un líder amigable. El 26,4% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,9% anhelan un líder amigable.

Tabla 18. Cualidad: carismático

Cualidad del líder que anhelo: carismático

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	1	.4	.4	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	8.1	8.1	9.4
	De acuerdo	72	30.5	30.6	40.0
	Totalmente de acuerdo	141	59.7	60.0	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 18 Cualidad: carismático

Según la tabla 18, el mayor número de jóvenes (141), que representa el 60,0%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe ser carismático. El 30,6% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Sin embargo, hay un 8,1% que no están "ni de acuerdo ni en desacuerdo", que tal vez puede indicar que no lo ven relevante. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 90,6% anhelan un líder carismático

Tabla 19. Cualidad: comprometido

Cualidad del líder que anhelo: comprometido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	2	.8	.9	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	3.0
	De acuerdo	49	20.8	20.9	23.8
	Totalmente de acuerdo	179	75.8	76.2	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 19 Cualidad: comprometido

Según la tabla 19, el mayor número de jóvenes (179), que representa el 76,2%, están "totalmente de acuerdo" con un líder comprometido. Y el 20,9% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,1% anhelan un líder comprometido.

Tabla 20. Cualidad: sensible a las necesidades

Cualidad del líder que anhelo: sensible a las necesidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	1	.4	.4	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	3.0
	De acuerdo	57	24.2	24.3	27.2
	Totalmente de acuerdo	171	72.5	72.8	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 20 Cualidad: sensible a las necesidades

Según la tabla 20, el mayor número de jóvenes (171), que representa el 72,8%, están "totalmente de acuerdo" con un líder que sea sensible a las necesidades. Y el 24,2% están también "de acuerdo" con un líder sensible. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,1% anhelan un líder sensible a las necesidades.

Tabla 21. Cualidad: amor por los jóvenes

Cualidad del líder que anhelo: amor por los jóvenes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	.8	.9	1.7
	De acuerdo	39	16.5	16.6	18.3
	Totalmente de acuerdo	192	81.4	81.7	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 21 Cualidad: amor por los jóvenes

Según la tabla 21, el mayor número de jóvenes (192), que representa el 81,7%, están "totalmente de acuerdo" con un líder que muestre amor por los jóvenes. Y el 16,6% están también "de acuerdo" que esta cualidad en la vida del líder es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 98,3% anhelan un líder espiritual.

Tabla 22. Cualidad: perseverante

Cualidad del líder que anhelo: perseverante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	2.1
	De acuerdo	57	24.2	24.3	26.4
	Totalmente de acuerdo	173	73.3	73.6	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 22 Cualidad: perseverante

Según la tabla 22, el mayor número de jóvenes (173), que representa el 73,6%, están "totalmente de acuerdo" que un líder debe ser perseverante. Y el 24,3% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,9% anhelan un líder perseverante.

Tabla 23. Cualidad: dinámico

Cualidad del líder que anhelo: dinámico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	4.7	4.7	5.1
	De acuerdo	65	27.5	27.7	32.8
	Totalmente de acuerdo	158	66.9	67.2	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 23 Cualidad: dinámico

Según la tabla 23, el mayor número de jóvenes (158), que representa el 67,2%, están "totalmente de acuerdo" con observar a un líder dinámico. Y el 27,7% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 94,9% anhelan un líder dinámico.

Tabla 24. Cualidad: experiencia

Cualidad del líder que anhelo: experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	2.5	2.6	2.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	22.5	22.7	25.3
	De acuerdo	75	31.8	32.2	57.5
	Totalmente de acuerdo	99	41.9	42.5	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 24 Cualidad: experiencia

Según la tabla 24, el mayor número de jóvenes (99), que representa el 42,5%, están "totalmente de acuerdo" que la experiencia es importante en la vida del líder. El 32,2% están también "de acuerdo" que es necesaria. Pero hay un 22,7% que no está "ni de acuerdo ni en desacuerdo" unido al 2,6% que están "en desacuerdo". Esto pareciera indicar que los encuestados creen que hay otras cualidades más importantes que debe tener el líder, antes que la experiencia.

Tabla 25. Cualidad: enseñar

Cualidad del líder que anhelo: enseñar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	.4	.4	.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	5.1	5.1	5.5
	De acuerdo	91	38.6	38.7	44.3
	Totalmente de acuerdo	131	55.5	55.7	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 25 Cualidad: enseña

Según la tabla 25, el mayor número de jóvenes (131), que representa el 55,7%, están "totalmente de acuerdo" con un líder que enseñe. El 38,7% están también "de acuerdo" que también esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 94,4% anhelan un líder que enseñe.

Tabla 26. Cualidad: conocimientos de liderazgo

Cualidad del líder que anhelo: conocimientos de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	1.3	1.3	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	14.0	14.0	15.3
	De acuerdo	70	29.7	29.8	45.1
	Totalmente de acuerdo	129	54.7	54.9	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 26 Cualidad: conocimientos de liderazgo

Según la tabla 26, el mayor número de jóvenes (129), que representa el 54,9%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe tener conocimientos de liderazgo. El 29,8% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 94,7% anhelan un líder espiritual. Hay un 14.0% que no están "ni de acuerdo ni en desacuerdo".

Tabla 27. Cualidad: emocionalmente estable

Cualidad del líder que anhelo: emocionalmente estable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	1	.4	.4	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2.1	2.1	3.4
	De acuerdo	77	32.6	33.0	36.5
	Totalmente de acuerdo	148	62.7	63.5	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 27 Cualidad: emocionalmente estable

Según la tabla 27, el mayor número de jóvenes (148), que representa el 63,5%, están "totalmente de acuerdo" que un líder debe ser emocionalmente estable. El 33,0% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 96,5% anhelan un líder emocionalmente estable.

Tabla 28. Cualidad: comunicador claro

Cualidad del líder que anhelo: comunicador claro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	1	.4	.4	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	5.1	5.1	6.4
	De acuerdo	70	29.7	29.8	36.2
	Totalmente de acuerdo	150	63.6	63.8	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 28 Cualidad: comunicador claro

Según la tabla 28, el mayor número de jóvenes (150), que representa el 63,8%, están "totalmente de acuerdo" con que el líder debe ser un comunicador claro. El 29,8% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 93,6% anhelan un comunicador claro.

Tabla 29. Cualidad: acepta sus errores

Cualidad del líder que anhelo: acepta sus errores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	2	.8	.9	1.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	3.4	3.4	5.2
	De acuerdo	63	26.7	27.0	32.2
	Totalmente de acuerdo	158	66.9	67.8	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 29 Cualidad: acepta sus errores

Según la tabla 29, el mayor número de jóvenes (158), que representa el 67,8%, están "totalmente de acuerdo" con que el líder debe ser una persona que acepte sus errores. El 27,0% están también "de acuerdo" que esta cualidad es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 94,8% anhelan un líder que acepte sus errores.

Tabla 30. Cualidad: servidor

Cualidad del líder que anhelo: servidor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2.1	2.1	2.6
	De acuerdo	61	25.8	26.0	28.5
	Totalmente de acuerdo	168	71.2	71.5	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 30 Cualidad: servidor

Según la tabla 30, el mayor número de jóvenes (168), que representa el 71,5%, están "totalmente de acuerdo" con que el líder debe ser un servidor. El 26,0% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,5% anhelan un servidor.

Tabla 31. Cualidad: creatividad

Cualidad del líder que anhelo: creatividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	3	1.3	1.3	1.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	6.4	6.4	8.1
	De acuerdo	79	33.5	33.6	41.7
	Totalmente de acuerdo	137	58.1	58.3	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 31 Cualidad: creativo

Según la tabla 31, el mayor número de jóvenes (137), que representa el 58,3%, están "totalmente de acuerdo" con que el líder debe ser creativo. El 33,6% están también "de acuerdo" que es necesaria. Sin embargo, hay un 6,4% que no están "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 91,9% anhelan un líder creativo.

Tabla 32. Cualidad: trabaja en equipo

Cualidad del líder que anhelo: trabaja en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	3	1.3	1.3	1.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	3.4	3.4	5.1
	De acuerdo	53	22.5	22.6	27.8
	Totalmente de acuerdo	169	71.6	72.2	100.0
	Total	234	99.2	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.8		
Total		236	100.0		

Tabla 32 Cualidad: trabaja en equipo

Según la tabla 32, el mayor número de jóvenes (169), que representa el 72,2%, están "totalmente de acuerdo" con que el líder debe trabajar en equipo. El 22,6% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 94,8% anhelan un líder que trabaje en equipo.

Tabla 33. Cualidad: escucha a los jóvenes

Cualidad del líder que anhelo: escucha a los jóvenes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1.3	1.3	1.7
	De acuerdo	54	22.9	23.2	24.9
	Totalmente de acuerdo	175	74.2	75.1	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 33 Cualidad: escucha a los jóvenes

Según la tabla 33, el mayor número de jóvenes (175), que representa el 75,1%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe escuchar a los jóvenes. El 23,2% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 98,3% anhelan un líder que les escuche.

Tabla 34. Cualidad: traza planes para los jóvenes

Cualidad del líder que anhelo: traza planes para los jóvenes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	.8	.9	.9
	En desacuerdo	1	.4	.4	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	3.0
	De acuerdo	75	31.8	32.2	35.2
	Totalmente de acuerdo	151	64.0	64.8	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 34 Cualidad: traza planes para los jóvenes

Según la tabla 34, el mayor número de jóvenes (151), que representa el 64,8%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe trazar planes para los jóvenes. El 32,2% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,0% anhelan un líder que traza planes para ellos.

Tabla 35. Cualidad: influencia positiva

Cualidad del líder que anhelo: influencia positiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	2.6
	De acuerdo	57	24.2	24.4	26.9
	Totalmente de acuerdo	171	72.5	73.1	100.0
	Total	234	99.2	100.0	
Perdidos	Sistema	2	.8		
Total		236	100.0		

Tabla 35 Cualidad: influencia positiva

Según la tabla 35, el mayor número de jóvenes (171), que representa el 73,1%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe ser un líder de influencia positiva para los jóvenes. El 24,4% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 97,5% anhelan un líder de influencia positiva.

Tabla 36. Cualidad: motivador del éxito

Cualidad del líder que anhelo: motivador del éxito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	2	.8	.9	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	3.0	3.1	4.4
	De acuerdo	74	31.4	32.3	36.7
	Totalmente de acuerdo	145	61.4	63.3	100.0
	Total	229	97.0	100.0	
Perdidos	Sistema	7	3.0		
Total		236	100.0		

Tabla 36 Cualidad: motivador del éxito

Según la tabla 36, el mayor número de jóvenes (145), que representa el 63,3%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe ser un líder motivador del éxito. El 32,3% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 95,6% anhelan un motivador de éxito.

Tabla 37. Cualidad: formar líderes efectivos

Cualidad del líder que anhelo: formar líderes efectivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1.3	1.3	1.3
	En desacuerdo	2	.8	.9	2.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	2.5	2.6	4.8
	De acuerdo	81	34.3	35.1	39.8
	Totalmente de acuerdo	139	58.9	60.2	100.0
	Total	231	97.9	100.0	
Perdidos	Sistema	5	2.1		
Total		236	100.0		

Tabla 37 Cualidad: forma líderes efectivos

Según la tabla 37, el mayor número de jóvenes (139), que representa el 60,2%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe formar a otros líderes. El 35,1% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 95,3% anhelan un líder que forme líderes efectivos.

Tabla 38. Cualidad: tiene vínculos sanos con otros líderes

Cualidad del líder que anhelo: tiene vínculos sanos con otros líderes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	2	.8	.9	1.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	3.0	3.1	4.4
	De acuerdo	68	28.8	29.7	34.1
	Totalmente de acuerdo	151	64.0	65.9	100.0
	Total	229	97.0	100.0	
Perdidos	Sistema	7	3.0		
Total		236	100.0		

Tabla 38 Cualidad: tiene vínculos sanos con otros líderes

Según la tabla 38, el mayor número de jóvenes (151), que representa el 65,9%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe tener vínculos sanos con otros líderes. El 29,7% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 96,6% anhelan un líder que tiene vínculos sanos con otros líderes.

Tabla 39. En relación a liderar con el ejemplo

Liderar con el ejemplo es la característica que más se admira en un líder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	1.7	1.7	2.1
	De acuerdo	63	26.7	26.8	28.9
	Totalmente de acuerdo	167	70.8	71.1	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 39 Liderar con el ejemplo es la característica que más se admira en un líder

Según la tabla 39, el mayor número de jóvenes (167), que representa el 71,1%, están "totalmente de acuerdo" que el ejemplo es la característica que más se admira en un líder. El 26,8% están también "de acuerdo" que es necesaria. Cuando se suma las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" encontramos que el 97,9% lo cual es muy importante.

Tabla 40. El líder que conduce a otros para el liderazgo

Conduce a otros para el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	4.7	4.7	5.6
	De acuerdo	80	33.9	34.3	39.9
	Totalmente de acuerdo	140	59.3	60.1	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 40 Conduce a otros para el liderazgo

Según la tabla 40, el mayor número de jóvenes (140), que representa el 60,1%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe conducir a otros al liderazgo. El 34,3% están también "de acuerdo" que es necesaria.

Tabla 41. El líder que evalúa constantemente

Evalúa constantemente el mejoramiento de su grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	5.1	5.1	6.0
	De acuerdo	99	41.9	42.1	48.1
	Totalmente de acuerdo	122	51.7	51.9	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 41 Evalúa constantemente el mejoramiento de su grupo

Según la tabla 41, el mayor número de jóvenes (122), que representa el 51,9%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe evaluar constantemente el mejoramiento de su grupo. El 42,1% están también "de acuerdo" que es necesaria.

Tabla 42. El líder que se interesa en ayudar a los demás

Mantiene un profundo interés en ayudar a los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	3.0	3.0	3.8
	De acuerdo	73	30.9	31.1	34.9
	Totalmente de acuerdo	153	64.8	65.1	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 42 Mantiene un profundo interés en ayudar a los demás

Según la tabla 42, el mayor número de jóvenes (153), que representa el 65,1%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe mantener un profundo interés en ayudar a los demás. El 31,1% están también "de acuerdo" que es necesaria.

Tabla 43. El líder que permite que los jóvenes crezcan

Su liderazgo permite que los jóvenes crezcan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	2.5	2.6	3.4
	De acuerdo	74	31.4	31.5	34.9
	Totalmente de acuerdo	153	64.8	65.1	100.0
	Total	235	99.6	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.4		
Total		236	100.0		

Tabla 43 Su liderazgo permite que los jóvenes crezcan

Según la tabla 43, el mayor número de jóvenes (153), que representa el 65,1%, están "totalmente de acuerdo" que el líder debe permitir que los jóvenes crezcan. El 31,5% están también "de acuerdo" que es necesaria. Si se suman las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" muestra que un 96,6% anhelan un líder que permita su crecimiento.

Tabla 44. El líder que se preocupa por el crecimiento de los jóvenes

Los líderes de mi iglesia se preocupan por el crecimiento de los jóvenes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	1.7	1.7	1.7
	En desacuerdo	9	3.8	3.9	5.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	13.6	13.8	19.4
	De acuerdo	87	36.9	37.5	56.9
	Totalmente de acuerdo	100	42.4	43.1	100.0
	Total	232	98.3	100.0	
Perdidos	Sistema	4	1.7		
Total		236	100.0		

Tabla 44 Los líderes de mi iglesia se preocupan por el crecimiento de los jóvenes

Según la tabla 44, el mayor número de jóvenes (100), que representa el 43,1%, están "totalmente de acuerdo" que el líder de su iglesia se preocupa por el crecimiento de los jóvenes. El 37,5% están también "de acuerdo" que sí lo hacen. Si sumamos ambos grupos, tenemos 80,6%. Hay que recordar que el 63,8% tienen cargos en los ministerios juveniles. Sería interesante conocer en otra investigación, el pensamiento solo de jóvenes que no tienen cargos en los ministerios juveniles para ver cuál sería el resultado, ya que hay un 13,8% que no están "ni de acuerdo ni en desacuerdo"

Tabla 45. Las actividades de los jóvenes y el servicio cristiano

Las actividades JA deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	2.1	2.1	2.1
	En desacuerdo	7	3.0	3.0	5.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	20.3	20.6	25.8
	De acuerdo	94	39.8	40.3	66.1
	Totalmente de acuerdo	79	33.5	33.9	100.0
	Total	233	98.7	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.3		
Total		236	100.0		

Tabla 45 Las actividades JA deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano

Según la tabla 45, el mayor número de jóvenes (94), que representa el 40,3%, "están de acuerdo" que las actividades JA deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano. El 33,9% están "totalmente de acuerdo" y un 20,6 no está "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Según las respuestas hay un 74,2% que considera que las actividades JA están llevando a los jóvenes a servir. Esto podría suceder porque las actividades de "Cerca de ti" han estado enfocadas en el servicio por siete años de manera consecutiva. Sin embargo, hay un tercer porcentaje de 20,6% que tal vez opina, que debe hacerse algo más, porque no están "ni de acuerdo ni en desacuerdo"

Tabla 46. El programa de testificación para los jóvenes

Existe un programa de testificación para los jóvenes de mi iglesia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	3.0	3.1	3.1
	En desacuerdo	21	8.9	9.3	12.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63	26.7	28.0	40.4
	De acuerdo	81	34.3	36.0	76.4
	Totalmente de acuerdo	53	22.5	23.6	100.0
	Total	225	95.3	100.0	
Perdidos	Sistema	11	4.7		
Total		236	100.0		

Tabla 46 Existe un programa de testificación para los jóvenes de mi iglesia

Según la tabla 46, el mayor número de jóvenes (81), que representa el 36,0%, manifiestan que están "de acuerdo" o señalan que existe un programa de testificación para los jóvenes en su iglesia. El 28,0% que es la segunda mayor opción de respuestas, no están "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Y en tercer lugar hay un porcentaje de 23,6% que están "totalmente de acuerdo". Si se suma los que "están totalmente de acuerdo" y los que "están de acuerdo" muestra que hay un 59,6%. Esto puede indicar que quizá hay todavía mucho trabajo por hacer en relación a un gran porcentaje de jóvenes que manifiestan que en su iglesia no existe un programa de testificación.

Tabla 47. Las actividades suplen las necesidades de los jóvenes

¿Las actividades que se están realizando en mi iglesia suplen las necesidades de los jóvenes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	3.8	3.9	3.9
	En desacuerdo	18	7.6	7.8	11.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	70	29.7	30.3	42.0
	De acuerdo	83	35.2	35.9	77.9
	Totalmente de acuerdo	51	21.6	22.1	100.0
	Total	231	97.9	100.0	
Perdidos	Sistema	5	2.1		
Total		236	100.0		

Tabla 47 ¿Las actividades que se están realizando en mi iglesia suplen las necesidades de los jóvenes?

Según la tabla 47, el mayor número de jóvenes (83), que representa el 35,9%, manifiestan que están "de acuerdo" que las actividades están supliendo las necesidades de los jóvenes. El 30,3% que es la segunda mayor opción de respuestas, no están "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Y en tercer lugar hay un porcentaje de 22,1% que están "totalmente de acuerdo" y consideran que las actividades en su iglesia están supliendo las necesidades de los jóvenes. Si se suma los que "están totalmente de acuerdo" y los que "están de acuerdo" muestra que solo hay un 58,0%. Esto parece indicar que hay mucho trabajo por hacer. Un gran porcentaje de jóvenes están manifestando que las actividades en su iglesia no están supliendo sus necesidades.

Tabla 48. Los jóvenes y su participación en la planificación JA en su iglesia

Los jóvenes deben participar en la planificación de las actividades JA en la iglesia local

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.4	.4	.4
	En desacuerdo	1	.4	.4	.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	4.7	4.8	5.6
	De acuerdo	87	36.9	37.7	43.3
	Totalmente de acuerdo	131	55.5	56.7	100.0
	Total	231	97.9	100.0	
Perdidos	Sistema	5	2.1		
Total		236	100.0		

Tabla 48 Los jóvenes deben participar en la planificación de las actividades JA en su iglesia local

Según la tabla 48, el mayor número de jóvenes (131), que representa el 56,7%, manifiestan que están "totalmente de acuerdo" que jóvenes deben participar en la planificación de sus actividades JA. El 37,7% también está "de acuerdo". Si se suma los que "están totalmente de acuerdo" y los que "están de acuerdo" muestra que hay un 94,4% que está de acuerdo en que los jóvenes deben participar en la planificación de las actividades JA en la iglesia local. Este es un aspecto clave que los líderes deben tomar en cuenta al hacer su planificación. Ellos están diciendo que quieren ser tomados en cuenta. Y esto podría influir positivamente en mejorar las actividades de servicio, programas de testificación y en conocer las necesidades de los jóvenes para realizar un mejor liderazgo JA.

Tabla 49. Programas deseados por los jóvenes

Programas para los jóvenes que le gustaría que se realizaran

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Tipos de programas juveniles deseados	Espirituales	201	14.5%	86.6%
	Liderazgo	164	11.8%	70.7%
	Servicio	480	34.6%	206.9%
	Sociales/Recreativas	139	10.0%	59.9%
	Descubriendo dones	110	7.9%	47.4%
	Habilidades/destrezas	126	9.1%	54.3%
	Campamentos	149	10.8%	64.2%
	Salud	1	0.1%	0.4%
	Musicales	1	0.1%	0.4%
	Mayordomía	1	0.1%	0.4%
	Cuidado y uso de los bienes del Señor	1	0.1%	0.4%
	Orden	4	0.3%	1.7%
	Noviazgo y matrimonio	1	0.1%	0.4%
	Sexualidad	5	0.4%	2.2%
	Enseñanza	1	0.1%	0.4%
	Profecías	2	0.1%	0.9%
Total		1386	100.0%	597.4%

Tabla 49 Programas que los jóvenes les gustaría que se realizaran

Según la tabla 49, los programas juveniles más deseados por los jóvenes son: (1) servicio 34,6% (2) espirituales 14;5%, (3) liderazgo 11,8% (4) campamentos 10,8% y (5) actividades sociales/recreativas 10,0%. A los jóvenes les gusta participar en actividades de servicio, más de lo que quizá se ha hecho. Y el segundo aspecto que manifiestan, es el de programas que los lleven a crecer espiritualmente. Y en tercer lugar programas que los impulsen a ser líderes.

Tabla 50. Ministerios activos en su iglesia

Ministerios activos en su iglesia

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Ministerios activos en su iglesia	Aventureros	195	22.6%	84.1%
	Conquistadores	199	23.1%	85.8%
	Guías Mayores	181	21.0%	78.0%
	Líderes Juveniles	92	10.7%	39.7%
	Sociedad de Jóvenes	194	22.5%	83.6%
Total		861	100.0%	371.1%

Tabla 50 Ministerios activos en su iglesia

Según la tabla 50, de los ministerios juveniles activos encontrados, el ministerio de conquistadores con el 23,1% es el que tiene mayor porcentaje en este estudio. Seguidamente se muestra el de aventureros 22,6%; el de sociedades de jóvenes 22,5% y guías mayores con 22,5%. El ministerio de líderes juveniles está en último lugar y esto podría guardar relación con las respuestas de la tabla 49 donde los jóvenes desean programan de liderazgo.

Tabla 51. Resumen de casos

Resumen de casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Ministerios activos	232	98.3%	4	1.7%	236	100.0%
Cargos	162	68.6%	74	31.4%	236	100.0%
Programas	232	98.3%	4	1.7%	236	100.0%

Tabla 51 Resumen de casos

La tabla 51, presenta que solo en hay 4 casos en donde los jóvenes manifiestan que no existe ningún ministerio activo en la iglesia local. Hay 74 jóvenes que manifiestan no tener cargos en los ministerios juveniles. Y hay 4 jóvenes que no respondieron a la pregunta relacionada con los programas descritos en la encuesta. En este sentido, un alto porcentaje 98,3%, de los jóvenes respondieron a la encuesta de este estudio.

Tabla 52. Cuadro general de cualidades del líder que anhelo

(TDA= totalmente de acuerdo); (DA=de acuerdo); (NAND= ni de acuerdo ni en desacuerdo); (ED=en desacuerdo); (TED= totalmente en desacuerdo).

Cualidades del líder que anhelo

Cualidades del líder que anhelo	TDA	DA	NAND	ED	TED	SUMA TDA +DA
Espiritualidad	191	35	3	1	4	226
Principios morales sólidos	182	47	1	2	3	229
Fe	191	34	7	0	3	225
Humildad	181	48	2	3	1	229
Confiabilidad	184	44	5	1	1	228
Integridad	186	41	4	1	1	227
Responsable	194	33	3	0	3	227
Comprensivo	169	56	4	3	3	225
Buen carácter	159	70	2	2	2	229
Paciente	154	69	9	0	1	223
Actitud positiva	167	60	4	3	1	227
Organizado	156	67	8	3	0	223
Visionario	161	66	4	2	2	227
Amigable	168	62	3	1	1	230
Carismático	141	72	19	1	2	213
Comprometido	179	49	4	2	1	228
Sensible a las necesidades	171	57	4	1	2	228
Amor por los jóvenes	192	39	2	1	1	231
Perseverante	173	57	4	0	1	230
Dinámico	158	65	11	0	1	223
Experiencia	99	75	53	6	0	174
Enseña	131	91	12	1	0	222
Conocimientos de liderazgo	129	70	33	3	0	199
Emocionalmente estable	148	77	5	1	2	225
Comunicador claro	150	70	12	1	2	220
Acepta sus errores	158	63	8	2	2	221
Servidor	168	61	5	0	1	229
Creativo	137	79	15	3	1	216
Trabaja en equipo	169	53	8	3	1	222
Escucha a los jóvenes	175	54	3	0	1	229
Traza planes para los jóvenes	151	75	4	1	2	226
Influencia positiva	171	57	4	1	1	228
Motivador del éxito	145	74	7	2	1	219
Forma líderes efectivos	139	81	6	2	3	220
Tiene vínculos sanos con otros líderes	151	68	7	2	1	219

Tabla 52 Cuadro general de cualidades del líder que anhelo

Según esta tabla, las cualidades con mayor puntaje para la opción "totalmente de acuerdo" son: Responsabilidad 194; amor por los jóvenes 192; espiritualidad 191; fe 191; integridad 186; confiabilidad 184; principios morales sólidos 182; humildad 181.

Pero al sumar las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", se puede ver que las opciones que más resaltan son: amor por los jóvenes 231; amigable 230; perseverante 230; principios morales sólidos 229; humildad 229; buen carácter 229; servidor 229; escucha a los jóvenes 229.

La cualidad que menos se resalta es la experiencia 174 y conocimientos de liderazgo 194, lo que parece mostrar que más que "saber" los jóvenes están interesados en el "ser" del líder. Esto es bueno saberlo al momento de elegir a los líderes de jóvenes.

Tabla 53. Cuadro general el líder y su liderazgo

(TDA= totalmente de acuerdo); (DA=de acuerdo); (NAND= ni de acuerdo ni en desacuerdo); (ED=en desacuerdo); (TED= totalmente en desacuerdo).

El líder y su liderazgo

El líder y su liderazgo	TDA	DA	NAND	ED	TED	SUMA TAD+DA
Liderar con el ejemplo es la característica que más se admira en un líder	167	63	4	0	1	230
Conduce a otros para el liderazgo	140	80	11	1	1	220
Evalúa constantemente el mejoramiento de su grupo	122	99	12	1	1	221
Mantiene un profundo interés en ayudar a los demás	153	73	7	1	1	226
Su liderazgo permite que los jóvenes crezcan	153	74	6	1	1	227
Los líderes de mi iglesia se preocupan por el crecimiento de los jóvenes	100	87	32	9	4	187

Tabla 53 Cuadro general el líder y su liderazgo

En esta tabla, se muestra que, en relación al liderazgo del líder, al sumar las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", se puede ver lo que más admiran los jóvenes, es el ejemplo de su líder. En segundo lugar, ellos quieren ver a un líder que les permita crecer. Y en tercer lugar desean un líder que se interese en ayudar a otros.

Tabla 54. Cuadro general en relación a actividades y programas

(TDA= totalmente de acuerdo); (DA=de acuerdo); (NAND= ni de acuerdo ni en desacuerdo); (ED=en desacuerdo); (TED= totalmente en desacuerdo).

En relación a las actividades y programas

En relación a las actividades y programas	TDA	DA	NAND	ED	TED	SUMA TDA + DA
Las actividades JA deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano	79	94	48	7	5	173
¿Existe un programa de testificación para los jóvenes de mi iglesia?	53	81	63	21	7	134
Las actividades que se están realizando en mi iglesia suplen las necesidades de los jóvenes	51	83	70	18	9	134
Los jóvenes deben participar en la planificación de las actividades JA en la iglesia local	131	87	11	1	1	218

Tabla 54 Cuadro general en relación a actividades y programas

En esta tabla, lo más destacado, es que los jóvenes manifiestan que ellos deben participar en la planificación de las actividades JA en la iglesia local. Quieren ser escuchados y que se les tome en cuenta. De hecho, se muestra que hay un número considerable que piensa que las actividades que se están realizando no están supliendo las necesidades de los jóvenes. Y hay un número considerable que consideran que las actividades deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan algunas conclusiones y recomendaciones basadas en el marco teórico, estudio y análisis de los datos encontrados en el estudio realizado al grupo de jóvenes de la Asociación Venezolana Central. El propósito del estudio, fue comprobar o rechazar la hipótesis de esta investigación, como también mostrar si la calidad de liderazgo y el tipo de programas a desarrollar influyen de forma positiva y directa en la participación de los jóvenes adventistas en la Asociación Venezolana Central.

Conclusiones

Los resultados de la investigación, muestran que:

1. Una mayoría bien significativa de jóvenes, creen que las cualidades de liderazgo son muy importantes para el crecimiento y el avance de los ministerios juveniles.

2. Las cualidades con mayor puntaje para la opción "totalmente de acuerdo" son: Responsabilidad 194; amor por los jóvenes 192; espiritualidad 191; fe 191; integridad 186; confiabilidad 184; principios morales sólidos 182; humildad 181.

Pero al sumar las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", se puede ver que las opciones que más resaltan son: amor por los jóvenes 231; amigable 230; perseverante 230; principios morales sólidos 229; humildad 229; buen carácter 229; servidor 229; escucha a los jóvenes 229.

La cualidad que menos se resalta es la experiencia 174; y conocimientos de liderazgo 199, lo que parece mostrar que más que "saber", los jóvenes están interesados en el "ser" del líder.

La gran mayoría de jóvenes encuestados está mostrando que la calidad del liderazgo es fundamental e influye positivamente en el liderazgo y el crecimiento de la juventud.

3. En relación al líder y su liderazgo, se muestra que al sumar las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo", se puede ver lo que más admiran los jóvenes 230, es el ejemplo de su líder. En segundo lugar, ellos 227, quieren ver a un líder que les permita crecer. En tercer lugar, hay 226 que desean un líder que mantenga un profundo interés en ayudar a otros. Por otro lado, se muestra que los jóvenes quieren líderes que se preocupen por su crecimiento. De hecho, esta es la opción de respuesta con más bajo puntaje 187; lo que muestra que hay una carencia en la juventud en este sentido. Esto muestra que las cualidades de liderazgo siguen influyendo positivamente en el liderazgo y el crecimiento de la juventud.

4. En relación a las actividades y programas, lo que más se destaca, es que 218 jóvenes, manifiestan que los jóvenes deben participar en la planificación de

las actividades JA en a la iglesia local. Quieren ser escuchados y que se les tomen en cuenta sus observaciones y sus necesidades. De hecho, se muestra que hay un número considerable, uniendo las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" 134, que corresponde al 58%, que considera que las actividades que se están realizando no están supliendo las necesidades de los jóvenes. Por otro lado, hay un número considerable de jóvenes 173; que consideran que las actividades deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano.

Tenemos que dar prioridad a la opinión y la participación de los jóvenes: conocer qué actividades desean, darles oportunidad de planificar y hacerles actividades que se sientan a gusto y que suplan sus necesidades. Ellos quieren estar más involucrados en actividades de servicio. Los resultados del instrumento aplicado así lo reafirman.

Por lo tanto, la calidad de liderazgo y el tipo de programas a desarrollar sí influyen de forma positiva y directa en la participación de los jóvenes adventistas en la Asociación Venezolana Central.

Recomendaciones

1. Realizar seminarios y talleres a los líderes de la asociación Venezolana Central, tomando en cuenta estos resultados del estudio. Es de gran valor que se trabaje con los líderes juveniles de turno y pastores, para crear estrategias y fortalecer el crecimiento de los ministerios juveniles de la Asociación Venezolana Central.

2. Enfocar la vida devocional y el crecimiento espiritual en la vida de los jóvenes de la AVC a través de programas, talleres, seminarios, clases, vigilias, charlas, retiros JA, amaneceres con Cristo, semanas de oración, predicaciones, entre otros, donde se fortalezca el estudio de la Biblia, la oración, la testificación y el servicio a otros.

3. Es necesario tener reuniones o concilios en cada iglesia o distrito para escuchar a los jóvenes; conocer sus necesidades y planificar las actividades a seguir. Los resultados del estudio mostraron debilidad en esta área.

4. Las actividades que se realicen en los diversos ministerios juveniles (sociedad de jóvenes, clubes de guías mayores, conquistadores, líderes juveniles, entre otros), deben tener como prioridad atender las necesidades expuestas por los jóvenes, tomando en cuenta el enfoque de las cualidades de liderazgo y en el tipo de actividades a desarrollar. La alta valoración que ellos dan a la participación de los jóvenes en la planificación de la iglesia local, muestra que es una necesidad preponderante.

5. Los líderes que trabajan con los jóvenes y niños, deben procurar de forma responsable, ser un ejemplo en todos los aspectos para sus dirigidos. Los jóvenes notan incongruencia cuando el líder dice algo, pero hace otra cosa. Ellos buscan ver más en el líder sus cualidades que tienen que ver con el "ser" y que luego lo muestran con el "hacer". Ellos buscan modelos de liderazgo.

6. Las iglesias locales, y el departamento de ministerios juveniles de la Asociación Venezolana Central, deben unir acuerdos para que todos los jóvenes

reciban una atención más especializada. Si queremos que los jóvenes participen; que se desarrolle un crecimiento en los ministerios juveniles y en las actividades, hay que ganarlos como amigos, escucharlos, integrarlos y mostrarles que tenemos amor por ellos. Hay que interesarse en su crecimiento integral.

7. Preparar materiales para los líderes enfocados en las diversas cualidades presentadas en el estudio, que les ayuden a crecer y a internalizar mejor el sentido de compromiso de su liderazgo. Estos pueden ser materiales impresos, en PDF, PPT, audio o video donde se les instruya y se les fortalezca en su liderazgo.

8. Crear escuelas de liderazgo por iglesias o distritos, donde se fortalezca el liderazgo juvenil para que se preparen nuevos líderes para las presentes y futuras generaciones. Los jóvenes deben ser atendidos en relación a dones, habilidades y anhelos de crecimiento en su liderazgo.

9. Promover actividades como, talleres o clases, donde los jóvenes descubran sus dones espirituales para que tengan la oportunidad de ponerlo en práctica en función del servicio, actividades espirituales, liderazgo, campamentos, y actividades sociales/recreativas, ya que ellos manifiestan interés en ser líderes, como también crecer en su liderazgo.

10. Hacer evaluaciones periódicas donde los jóvenes aprecien el crecimiento del liderazgo y expresen sus opiniones relacionados con el avance o crecimiento. El campo de la Asociación Venezolana Central también debe celebrar una vez al año congresos y festivales de liderazgo para agradecer a Dios

por el avance, como también para planificar junto con ellos los nuevos planes estratégicos para el futuro.

Temas para futuros estudios

1. Este estudio debería ser aplicado a la feligresía en general, para conocer lo que ellos piensan sobre el liderazgo general de los dirigentes de la iglesia. Esto ayudaría a comparar las respuestas de los jóvenes con el resto de miembros en relación a los dirigentes de la iglesia.

2. Estudiar cuales son las actividades de servicio que más les gustan desarrollar a los jóvenes, ya que las actividades de servicio 34,6% fueron las más deseadas.

3. Realizar una investigación para medir la influencia que ha tenido el departamento de ministerios juveniles en los jóvenes de la Asociación Venezolana Central, como también conocer cuáles son las razones por las cuales un joven quiere ser un líder JA.

4. Realizar un estudio directo a la generación Z o generación *post-millennial* que son los jóvenes que tienen como mucho 23 años, ya que en estas edades están en su mayoría los jóvenes embajadores y los conquistadores adventistas.

BIBLIOGRAFÍA

"ACMS" http://iatec.com/es/acms/ (17 marzo 2020).

Allen Malcolm J. *¿Conducción divina o presión mundana? El ministerio joven en la iglesia adventista*. Miami, FL: Publicaciones Interamericanas, 1996.

Almérida, Benirde. Secretario Unión Venezolana Oriental, oficina de la UVO, Maracay Aragua. Entrevista personal, 23 de mayo 2017.

Álvarez Monzonillo José María; Guillermo de Haro. *Millenials la generación emprendedora.* Madrid: Editorial Ariel y Fundación Telefónica, S.A., 2017.

Apolaya Segura Moisés. "Operacionalización de las variables", seminario PPT, 4. 4 julio 2012, (22 enero 2020).

Arana, Arnoldo. "Daniel: Ejemplo de consagración a Dios". http://ellidercristiano.blogspot.com/2012/03/el-profeta-daniel-ejemplo-de.html (9 agosto 2020).

Archivos de actas del departamento de la secretaría de la oficina de la Asociación Venezolana Central, marzo 2020.

Arraiz Jonás y Raquel. *El líder y su familia*. Doral, FL: Inter American Division Publishing Association, 2019.

Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. *Manual de la iglesia: Revisión 2015*. Miami, FL: APIA, 2011.

Baena Paz Guillermina. *Metodología de la investigación*. México, DF: Grupo Editorial Patria, 3era ed. 2017.

Bahamondes Urrutia Jenaro. *El perfil de un líder: Por una dirección efectiva*. Miami, FL: Christian Editing, 2010.

Barrios, Alejandro, Edward García, Enmanuel Freites, David Manrique y Esteban Piña. Directores de jóvenes de los cinco campos locales: Unión Venezolana Oriental, Maracay, Venezuela. Entrevista personal, 12 de marzo de 2012.

Barry, Frank. "How to Reach the Millennials in Your Church". https://get.tithe.ly/blog/how-to-reach-the-millennials-in-your-church (10 agosto 2020).

Batalla Juan. "Millennials y educación: cómo sus usos culturales crean un nuevo paradigma", 16 de julio de 2016, https://www.infobae.com/ tendencias/2016/07/16/ millennials-y-educacion-como-sus-usos-culturales-crean-un-nuevo-paradigma-educativo/ (19 diciembre 2019).

Benítez, Rafael Antonio. Capacitador integral de ministerios juveniles, Asociación Venezolana Oriental, carta electrónica a Moisés Prieto Sierra, 20 de junio de 2013.

Berenstein Marcelo, "Maxwell Las siete cualidades del liderazgo" (3 enero 2014). http://emprendedoresnews.com/liderazgo/las-siete-cualidades-del-liderazgo-2.html (4 diciembre 2015).

Bernadeta Cahya, Kumala Putriastuti, Alessandro Stasi. "How To Lead The Millennials: A Review Of 5 Major Leadership Theory Groups" Journal of Leadership in Organizations Vol.1, No. 2 (2019) 96-111 https://doi.org/10.22146/jlo.46562 (10 agosto 2020).

Bernal César A. *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia, Bogotá: Pearson Educación, 2010.

Bietz Reinhold R. *Jesús el líder*. Miami, FL: Inter American Division Publishing Association 2015.

Blanco Marcos. "Resumen histórico del movimiento joven". *Revista adventista,* (mayo 2007): 9.

Boyyat Ed. "Liderar es un desafío", *Revista de la Educación Adventista*, (julio 2009): 4.

Bulnes, Ana. "Las 5 lecciones de liderazgo de Bill Gates". (3 noviembre 2015) http://emprendedoresnews.com/liderazgo/las-5-lecciones-de-liderazgo-de-bill-gates.html (4 diciembre 2018).

Canales, Pedro. GHMN 780, *Liderazgo y administración de una organización religiosa.* Universidad Adventista de Centro América, extensión SETAI, octubre de 2015.

Caracas tuya, https://venezuelatuya.com/caracas/index.htm (17 noviembre 2019).

"Central Venezuela Conference". https://www.adventistyearbook.org/ entity?EntityID= 14136&section= InstOtherEnt (17 febrero 2020).

Chiavenato Idalberto. *Introducción a la teoría general de la administración*. Río de Janeiro, Brasil: McGraw-Hill, 2006.

Christian Dionisio C. *El líder sus dones y sus funciones.* Miami FL: APIA, 1990.

Cid, Alma del, Rosemary Méndez y Franco Sandoval. *Investigación: Fundamentos y metodología*. 2ª ed. México, DF: Pearson, 2011.

Cisneros Estupiñán Mireya. *Cómo elaborar trabajos de grado*. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2009.

Colman Benjamín B. *Diccionario de las ciencias de la conducta*. México, DF: Editorial Trillar, 1984.

"Comunidades". https://colarebocomunidades.wordpress.com/ parroquias-de-caracas/ (17 marzo 2020).

"Concepto definición: El Alfa de Combrach". https://conceptodefinicion de/alfa-de-cronbach/ (20 enero 2020).

Covey Stephen R. *El 8vo hábito: de la efectividad a la grandeza*, Traducción Gemma Andújar, Beatriz Bueno, Genis Sánchez Barberán y Lucas Vermal. México, DF: Editorial Paidós, 2005.

Curtin Melanie. "The Top 4 Traits Millennials Look for in Leaders". https://www.inc.com/melanie-curtin/the-top-4-traits-millennials-look-for-in-leaders.html (5 agosto 2020).

Daman Glenn. *Cómo pastorear iglesias pequeñas: Un manual para las iglesias de hoy*. 6ª ed. Grand Rapids, MI: Editorial Portavoz, 2012.

Dao, Francisco. "Cómo crear a un buen líder – Las 5 características que deben tener". https://www.ertheo.com/blog/5-caracteristicas-lider/ (02 septiembre 2019).

Davis Billie. *Personas, tareas y metas.* Springfield, MO: Global University, 2013.

Deloitte. "The Deloitte Global Millennial Survey 2019 Societal discord and technological transformation create a "generation disrupted". https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/deloitte-2019-millennial-survey.pdf 5. (26 marzo 2020).

Departamento de ministerios juveniles División Interamericana. "Liderazgo". *Visión Juvenil*, tercer trimestre (2008): 4.

División Interamericana de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. *Reglamento operativo 2015-2016.* Miami, FL: IADPA, 2015.

EAE, Business School. "El liderazgo en la época de los Millennials". 17 febrero, 2016, https://retos-directivos. eae.es/el-liderazgo-en-la-epoca-de-los-millennials/ (29 diciembre 2019).

EcuRed: Enciclopedia cubana. "Investigación científica", https://www.ecured.cu /Investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADfica (21 enero 2020).

Elizondo, Emanuel "Cómo crecer espiritualmente" 14 agosto 2018, https://www.coalicionporelevangelio.org/articulo/como-crecer-espiritualmente/ (21 septiembre 2020).

"El liderazgo en la época de los Millennials". https://retos-directivos.eae.es/el-liderazgo-en-la-epoca-de-los-millennials/ (5 agosto 2020).

"Estados de Venezuela", https://www.venezuelatuya.com/estados /index.htm (14 noviembre 2018).

"Evangelismo extremo". https://docplayer.es/21134293-Asociacion-venezolana-oriental-ministerios-juveniles.html (28 septiembre 2019).

Faller Marcia, Jim Gogek. "Break From the Past: Survey Suggests Modern Leadership Styles Needed for Millennial Nurses". VOLUME 17, ISSUE 2, 135-140, APRIL (2019): 135-140. https://doi.org/10.1016/j.mnl.2018.12.003

Feldbush Jim, Steve Yeagley, Ron Whitehead. *7 principios para un ministerio juvenil de excelencia.* Lincoln, NE: Editorial AdventSource, 2007.

Fields Doug. *Ministerio de jóvenes con propósito.* Miami, FL: Editorial Vida, 2000.

Flores Ochoa Rafael. *Evaluación pedagógica y cognición.* Bogotá, Colombia: McGraw Hill, 1999.

Flores Oliva. Asistente del Departamento de Ministerios Juveniles de la División Interamericana, Miami Florida, 17 de agosto del 2020.

Formigli Roberto. "Liderazgo de relevo: basado en los modelos de Moisés y Jesús", Journal teológico, Vol. 4 Núm. 1 (2019): 38.

Forrest E. Harris Sr. *The Biblical Foundations of Leadership*. https://divinity.vanderbilt.edu/programs/kmsi/BiblicalFoundationsofLeadership.pdf 2, 25-11-2015 (12 agosto 2020).

Fort, Lucía. "4 implicaciones importantes de liderazgo". https://es.blastingnews.com/noticias/2014/09/4-implicaciones-importantes-del-liderazgo-00124817.html (9 junio 2019).

"Francisco: Los jóvenes son la esperanza de la iglesia". 12 agosto 2017. http://www.farodiroma.it/francisco-los-jovenes-son-la-esperanza-de-la-iglesia/ (22 abril 2020).

Fries, Kimberly. "8 Essential Qualities That Define Great Leadership". https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/02/08/8-essential-qualities-that-define-great-leadership/#61826aeb3b63, 8 de febrero de 2018. (15 octubre 2019).

García Robayna Nataniel. *Sin temor al futuro.* El Limón: Aragua, 1989.

García, Paula. Actas digitales de los archivos de la Asociación Venezolana Central, Caracas, Venezuela, 2018.

García-Bellido, R.; González Such, J. y Jornet Meliá, J.M. *Introducción al SPSS: Alfa de Cronbach, Análisis de fiabilidad.* Valencia, España: InnovaMIDE, 2010.

General Conference Youth Ministries Department. *Senior Youth Leader: A Leadership Curriculum for Ambassador And Young Adult Leaders.* USA: UK Advent Press Limited, 2018.

Goleman, Daniel. *"Leadership That Gets Results". Harvard Business Review (marzo-abril 2000): 79-91.*

Gómez Rada, Carlos Alberto. "Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes". *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología* 2, n° 2 (2012): 61-77.

Gómez M. Marcelo. *Introducción a la metodología de la investigación científica.* Córdoba, Argentina: Editorial Brujas, 2006.

Gordon Johnson. "Liderazgo bíblico: principios y personajes (Undécima parte)". http://www.ayudapastoral.com/2011/09/10/liderazgo-biblico-principios-y-personajes-undecima-parte/ (9 agosto 2020).

Grajales Guerra Tevni. *Cómo elaborar una propuesta de investigación.* Montemorelos, NL, México: Editorial Universidad de Montemorelos, 2004.

_____. *Cómo planear una investigación empírica.* Montemorelos, NL, México: Publicaciones Universidad de Montemorelos, 2008.

_____. *Conceptos básicos para la investigación social.* Montemorelos, NL, México: Editorial Universidad de Montemorelos, 1996.

_____. *Manual de Investigación.* Montemorelos, NL, México: Editorial Universidad de Montemorelos.

Graterol, Eliezer GSEM 541. *Formación espiritual.* Universidad Adventista de Venezuela, extensión SETAI, agosto de 2013.

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

Hamburger Fernández Álvaro Andrés. *Ética de la empresa: El desafío de la nueva cultura empresarial.* Bogotá, D.C.: Ediciones paulinas, 2015.

Heinemann Klaus. *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte.* Barcelona, España: Editorial Paidotribo, 2003.

Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación.* 6ª ed. México, DF: McGraw Hill, 2014.

Herrera Roberto. *Josué.* Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana 2012.

Hickman, Adam. "What 'Meaningful Feedback' Means to Millennials". https://www.gallup.com/workplace/284081/meaningful-feedback-means-millennials.aspx (10 agosto 2020).

https://www.webfindyou.com.ve/blog/cual-generacion-domina-en-venezuela-y-cual-es-su-impacto-en-el-mercadeo-digital/ marzo 24, 2019, (29 diciembre 2019).

https://institutodeliderazgo.com/programas-de-liderazgo (19 junio 2019).

https://www.google.com/intl/es-419_co/forms/about/ (21noviembre 2019).

"Impacto Jabes". https://www.youtube.com/watch?v=KwiaVMeGwIg (15 julio 2019).

"Implicaciones del liderazgo". http://www.academico.cecyt7.ipn.mx /com_lid/ menus/unidad2_2.html, (13 marzo 2019).

Infeld Abraham. "Características del liderazgo bíblico". https://campus.almagro. ort.edu. ar/educacionjudia/articulo/811079/caracteristica-del-liderazgo-biblico-abraham-infeld (12 agosto 2020).

Instituto Nacional de estadística. "Demográficos proyecciones de población, con base al censo del 2011". http://www.ine.gov.ve/index.php?option= com_ content&view=category&id=98&Itemid=51 (14 noviembre 2018).

"Investigación descriptiva: qué es, características". https://tiposde investigacion. org/descriptiva/ (21 enero 2020).

Jiménez Castañeda Juan. *Métodos de investigación.* México, DF: McGraw-Hill, 1995.

Jordache Costin. "George Barna Tells Adventist Delegates, "We are in a Crisis" May 17, 2017 https://www.adventistreview.org/church-news/story 5101-george-barna-tells-adventist-delegates-we-are-in-a-crisis (20 agosto 2020).

Kinnaman David. *You Lost Me.* Grand Rapids, MI: Baker Books, 2011.

Kubicek Jeremie. *Leadership Is Dead: How Influence Is Reviving It.* Nueva York, NY: Howard Books, 2011.

Landolfi Hugo. "Etimología de la palabra líder". http://www.sabiduria.com/ liderazgo/etimologia-de-la- palabra-lider/ (23 abril 2018).

Lapid-Bogda Ginger. *¿Qué tipo de líder eres tú?* Trad. Erika Jasso Hernan D'Borneville. México, DF: McGraw Hill Companies Inc, 2009.

"Las sociedades de jóvenes adventistas". http://www.adventsource.org (4 diciembre 2015).

Lee, Jae Alexis. "5 Management Strategies to Make Leaders Out of Millenials". https://www.inc.com/quora/5-management-strategies-to-make-leaders-out-of-millenials.html?cid=search (4 agosto 2020).

Leys Lucas. *Liderazgo generacional*. Dallas, TX: e625, 2017.

_____. Citado en el "Prólogo" de Mark Arellano. *50 proyectos de acción social para involucrar a los jóvenes y cambiar el mundo.* Miami, FL: Editorial Vida, 2013.

_____. "Las siete señales de los líderes juveniles sobresalientes". https://e625.com/las-siete-senales-de-los-lideres-juveniles-sobresalientes/ (1 septiembre 2019).

"Liderando para la eternidad". https://unionvenezolanaoriental.interamerica.org/news_entries/415 junio 25 2009 (15 enero 2014).

Llopis, Glenn. "Leadership Strategy: 7 Things You Should Expect From Your Leaders In 2014. https://www.forbes.com/sites/glennllopis/2013/12/27/7-things-you-should-expect-from-your-leaders-in-2014/#33bef9d91209 (10 octubre 2019).

Manrique, David. Director de Ministerios Juveniles de la Unión Venezolana Oriental, Caracas, Venezuela, 12 de agosto del 2020.

Maxwell John C. *Liderazgo eficaz: Cómo influir en los demás.* Miami, FL: Vida, 2002.

McClain-Walters, Michelle. *La unción de Débora*. Mary Lake, FL: Casa creación, 2015.

McClatchy Steve. *Decídete: Trabaja mejor, reduce el estrés y lidera mediante tu ejemplo.* Bogotá, DC, Editorial taller del éxito, Inc., 2019.

Meza, Héctor. "5 formas de impulsar el liderazgo de los Millennials". https://www.estrategiaynegocios.net/inicio/969755-330/5-formas-de-impulsar-el-liderazgo-de-los-millennial (3 agosto 2020).

Mims Gene. *Liderazgo al estilo de Moisés*. Miami FL: Editorial Patmos, 2013.

Ministerio Juvenil Mar del Plata. *Manual de liderazgo joven*, JamDelplataP, 2014.

Moguel Ernesto y A. Rodríguez. *Metodología de la investigación*. 5ª ed. Villa Hermosa, México: Univ. J. Autónoma de Tabasco, 2005.

Montgomery Bernard y British Field Marshall. "Competencias para el liderazgo". 27 mayo 2013, http://psicointegral.com/articulos-de-gestion-humana/21-articulos-de-gestion-humana/39-competencias-para-el-liderazgo.html (5 octubre 2018).

Morse Janice M. *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia, 2003.

Munroe Myles. *El espíritu de liderazgo: Cultivando las actitudes que influencian la acción humana*. New Kensingtong, PA: Whitaker House, 2005.

_____. *Un legado a seguir*. Lake Mary, FL: Charisma Media, 2012.

Myra Harold, y Marshall Shelley. *The Leadership Secrets of Billy Graham*. Grand Rapids MI: Zondervan, 2010.

Nichol, Francis D., ed. *Comentario bíblico adventista del séptimo día*. Trad. Víctor E. Ampuero Matta. 7vols. Boise, ID: Publicaciones Interamericanas, 1978-1990.

Nieto Mesa, Marco Oscar. "Guía para elaborar el marco metodológico de un proyecto de investigación", Seminario PPT. (Puerto Ordaz, Bolívar, Venezuela, 2010): 7.

North American Division Corporation of Seventh-day Adventists. "Quick Start Guide for the Youth Ministries Leader". Lincoln, NE: AdventSource, 2019.

Northouse Peter G. *Leadership: Theory and Practice, 6ª ed.* Thousand Oaks, FL: Sage Publications, Inc. 2013.

Normas APA. "El marco metodológico de la tesis ¿Cómo elaborarlo?". http://normasapa.net/marco-metodologico-tesis/ (21 enero 2020).

Ogg Graybill, Jolie. "Millennials Among the Professional Workforce in Academic Libraries: Their Perspective on Leadership". (January 2014): 13.

Omilion-Hodges, Leah M. Christine E. Sugg. "Millennials' Views and Expectations Regarding the Communicative and Relational Behaviors of Leaders: Exploring Young Adults' Talk About Work". Business and Professional Communication Quarterly 2019, Vol. 82(1): 80-82. doi: 10.1177/2329490618808043.

"Orientaciones sobre cómo liderar con éxito". Jóvenes adventistas https://www.adventistas.org/es/jovenes/2014/10/27/orientaciones-sobre-como-liderar-con-exito/ (1 septiembre 2019).

Páez I., González, A., Enciso, E., Perilla, L. y Martínez, M. *Diez competencias del dirigente líder. Un marco conceptual desde el enfoque del liderazgo transformacional*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2012.

Pérez González, Juan J. "Implicaciones del liderazgo", Revista digital https://asambleas.net/implicaciones-del-liderazgo, 16 de noviembre del 2016, (18 junio 2019).

Ponce Reyes Agustín. *Administración moderna*. México, DF: Editorial Limusa, 2004.

Prieto Sierra Moisés. *Cerca de ti*: *Plan de acción social integral para la testificación y la predicación del evangelio*. El Limón: Aragua, Litoart, 2017.

_____. "Avance de los ministerios juveniles UVO año 2013". Informe presentado en la reunión de moratoria y evaluación de la Unión Venezolana Oriental, Maracay, Venezuela, 5 de noviembre de 2013.

_____. *Recordando nuestra historia: Unidos en la esperanza*. Maracay, Venezuela: Litoart, 2010.

_____. *Visión JA: El ministerio juvenil desde la perspectiva divina*. Nirgua, Yaracuy: Artes Gráficas IUNAV, 2010.

Profetas de esperanza. *La juventud hispana y la respuesta pastoral de la iglesia*. Winona, MN: Saint Mary's Press, 1994.

"¿Quiénes son los millennials y por qué son una generación única?". 26 marzo 2018. https://www.bbva.com/es/quienes-millennials-generacion-unica/ (19 diciembre 2019).

Rainer, Thom S. *Facts and trends: Understanding The millennials, "What Millennials want in leaders"*. Nashville, TN: LifeWay Christian Resources, vol. 57, N° 1, (winter 2011): 4-5.

Rand, W.W. El *Diccionario de la Santa Biblia*. Nashville, TN: Grupo Nelson 2006.

Right Management, *Líderes Millennials.* Horizonte (2020): 6. http://ssn.manpower.es/Right-Management/Estudio-RM-Lideres-Millennial.pdf, (diciembre 29 2019).

Rodríguez, Bernardo. "Seminario para fortalecer la vida devocional de los jóvenes de la Iglesia Adventista Central de Miami". Tesis de doctorado en ministerio, Andrews University, sede Berrien Spring Michigan, 2016.

Rodríguez Josney. *Soñemos en grande: Un liderazgo que impacte.* Doral, FL: Inter-American Division Publishing Association, 2018.

_____. *Un liderazgo que transforme.* Doral, FL: Inter-American Division Publishing Association, 2020.

Rojas Soriano, R. *Guía para realizar investigaciones sociales.* México: Plaza y Valdéz editores, Novena a trigésima octava edición, 2013.

Rosenberg Jerry M. *Diccionario de administración y finanzas.* Madrid, España: Editorial Océano, 1994.

Ruiz Hiram. *Manual de Ministerio Juvenil División Interamericana.* Montemorelos, N.L: Ediciones Sígueme, 2004.

Sánchez Romero Claudia Angélica, Amy Boren, Juan Calivá, Hernán Chiriboga, *Cualidades de los líderes en las zonas rurales de América Latina y el Caribe.* Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, (2011):45.

Santillana, *Geografía de Venezuela 3er año.* Caracas: Editorial Santillana, 2014.

Schwartz, Susan y Mindy Pollishuke. "Aprendizaje activo: Una organización de la clase centrada en el alumnado". 27 mayo 2013. http://books.google.co.cr/books?id=1fKiBLwAig4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false (5 octubre 2014).

Shepard, Leanna. "Cuatro pasos para tener un hábito de la lectura de la Biblia" febrero 27, 2020. https://www.avivanuestroscorazones.com/joven-verdadera/blog/ cuatro-pasos-para-tener-un-habito-de-lectura-de-la/ (21 septiembre 2020).

Serrano, Javier Morán. "Las 10 cualidades de el gran líder" http://aprendeacaminarporlavida.com/ las-10-cualidades-de-el-gran-lider/# (4 diciembre 2015).

"Significado de líder". https://www.significados.com/lider/ (10 agosto 2020).

Silvestre Teófilo A. *Reconstruyendo: lecciones de liderazgo en la vida de Nehemías.* Doral, FL: Inter-American Division Publishing Association, 2016.

Strong, James. *Nueva concordancia Strong exhaustiva*. Nashville, TN: Editorial Caribe, Inc, 2003.

Tetz Myrna y Gary L. Hopkins. *¡Sí podemos conservarlos en la iglesia!* Doral, FL: Inter-American Division Publishing Association, 2017.

"Tipos de investigación, Investigación no experimental: qué es, características, diseño y ejemplos". https://tiposdeinvestigacion.org/no-experimental/ (21 enero 2020).

Torres Campos Antonio. *Titiritero o coach.* Medellín, Antioquia: Litografía ICOLVEN, 2018.

Tutsch Cindy. *El líder y el liderazgo según Elena G. de White.* Miami, FL: APIA, 2009.

Typeform. "Investigacion Cualitativa y Cuantitativa: Guía Básica". https://www.typeform.com/es/encuestas/investigacion-cualitativa-o-cuantitativa/ (20 enero 2020).

Vandeman George E. *Lo que me gusta de tu religión*. Nampa, ID: Pacific Press Publishing Association, 1986.

Vila Samuel, y Darío Santamaría. *Enciclopedia ilustrada de historia de la iglesia.* Barcelona, España: CLIE, 1979.

Wagner Peter. *Guiando su iglesia al crecimiento*. Miami, FL: Sociedades Bíblicas Unidas, 1997.

Wang Daniel. "8 Essential Qualities That Define Great Leadership". https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/02/08/ 8- essential-qualities-that-define-great leadership/ #61826aeb3b63, 8 de febrero de 2018. Citado por Kimberly Fries, (15 octubre 2019).

Warren Rick. *Liderazgo con propósito*. Lake Forest, CA: Purpose Driven Publishing, 2005.

Windle Benjamin. *Eight Innovations to Leading Millennials: How Millennials Can Grow Your Church and Change the World*. The Thrive Co, edición Kindle, 2019.

White, Elena G. de. *La iglesia remanente.* Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas, 1978.

_____. *Cada día con Dios.* Nampa ID: Pacific Press Publishing Association, 1979.

_____. *Conducción del niño.* Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1964.

_____. *Consejos para los maestros.* Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1971.

_____. *Consejos sobre la obra de la escuela sabática.* Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana,1992.

_____. *El Cristo triunfante.* Miami, FL: APIA, 1999.

_____. *El hogar adventista*, Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2007.

_____. *El liderazgo cristiano.* Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2003.

_____. *El ministerio de la bondad.* Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1977.

_____. *El ministerio de las publicaciones.* Miami, FL: APIA, 1997.

_____. *El ministerio médico.* Miami, FL: APIA, 2001.

_____. *El ministerio pastoral.* Miami, FL: APIA, 1995.

_____. *El otro poder.* Buenos Aires: Asociación Casa editora Sudamericana, 1996.

_____. *Eventos de los últimos días,* Miami, FL: APIA, 2009.

_____. *Hijas de Dios.* Miami, FL: APIA, 2008.

_____. *Historia de la redención.* Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2004.

_____. *Historia de los patriarcas y profetas.* Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana 2008.

_____. *Joyas de los testimonios.* Nampa ID: Pacific Press Publishing Association, 1971.

_____. *La educación.* Miami, FL: APIA, 2009.

_____. *La educación cristiana.* Miami, FL: Publicaciones Interamericanas, 1975.

_____. *La música,* Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 2008.

_____. *La oración,* Miami, FL: APIA, 2009.

_____. *Mensajes para los jóvenes.* Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas, 1979.

_____. *Mensajes selectos.* Nampa ID: Pacific Press Publishing Association, 1971.

_____. *Palabras de vida del gran Maestro.* Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1971.

_____. *Profetas y reyes.* Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1957.

_____. *Servicio cristiano.* Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association, 1981.

_____. *Testimonios para la iglesia.* Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 1998: 5.

Wolman Benjamín B. *Diccionario de ciencias de la conducta.* México, DF: Trillas, 1984.

Wren Thomas J. *The Leader's Companion: Insights on Leadership Through the Ages.* New York, NY: Simon and Schuster, 1995.

Vyhmeister, Nancy Weber de. *Manual de investigación teológica.* Biblioteca Teológica Vida 12. Miami, FL: Editorial Vida, 2009.

APÉNDICES

En esta sección se presentan las contribuciones propias de la investigación que se ha realizado. Se muestra la encuesta realizada y gráficos propios de la investigación.

Apéndice 1

Instrumento de investigación

SEMINARIO TEOLÓGICO ADVENTISTA INTERAMERICANO (SETAI)
UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTRO AMÉRICA (UNADECA)
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO JUVENIL ADVENTISTA

Este sondeo tiene el propósito de medir cual es el tipo de liderazgo que anhelan los jóvenes en el Ministerio Juvenil Adventista en la Asociación Venezolana Central. La investigación es parte de los requisitos de graduación del programa de Doctorado en Ministerio Pastoral (DMin), con recinto en UNADECA.

La investigación busca conocer mejores cualidades y formas de liderazgo, que permitan el crecimiento del Ministerio Juvenil en la Asociación Venezolana Central. Se pide que Ud dedique un corto tiempo para responder de manera sincera las siguientes preguntas. Los datos que usted proporcione, serán tratados de manera confidencial y anónima, ya que no necesitará escribir su nombre. Se agradece y se valora toda la colaboración prestada para esta investigación.

PARTE I. Datos generales **(escriba y marque con una X)**

Campo: _____

Iglesia: _____

1. Edad: _____
2. Sexo: Masculino ☐ ☐ Femenino
3. ¿Eres bautizado?: Sí ☐ No ☐
4. ¿Cuántos años tiene de ser bautizado? _____
5. ¿Cuáles de los siguientes ministerios Juveniles están activos y funcionando en tu iglesia?

   Aventureros ☐ Conquistadores ☐ Guías Mayores ☐

Líderes juveniles ☐ Sociedad de Jóvenes ☐

6. ¿Eres miembro de algunos de estos ministerios juveniles adventistas? Sí ☐ No ☐

7. ¿Tienes cargos en los ministerios juveniles o en la iglesia? Sí ☐ No ☐

Si tiene cargo, describa:

☐ Director(a) de jóvenes
☐ Subdirector(a) de jóvenes
☐ Director(a) de club
☐ Subdirector(a) de club
☐ Consejero(a)
☐ Secretario de club
☐ Capitán(a) de unidad
☐ Coordinador de especialidades
☐ Secretario(a) de unidad
☐ Otro: _____

Califique los siguientes para señalar cuales son las cualidades de liderazgo que anhelas ver reflejadas en tus líderes juveniles. Conteste todas las que Ud crea necesarias según la siguiente escala de valores:

1 (totalmente en desacuerdo) – 2 (en desacuerdo) – 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo)
4 (de acuerdo) – 5 (totalmente de acuerdo)

Las cualidades del líder que anhelo:						
		1	2	3	4	5
1	Espiritualidad					
2	Principios morales sólidos					
3	Fe					
4	Humildad					
5	Confiabilidad					
6	Integridad					
7	Responsable					
8	Comprensivo					
9	Buen carácter					
10	Paciente					
11	Actitud positiva					
12	Organizado					
13	Visionario					

14	Amigable					
15	Carismático					
16	Comprometido					
17	Sensible a las necesidades					
18	Amor por los jóvenes					
19	Perseverante					
20	Dinámico					
21	Experiencia					
22	Enseña					
23	Conocimientos de liderazgo					
24	Emocionalmente estable					
25	Comunicador claro					
26	Acepta sus errores					
27	Servidor					
28	Creativo					
29	Trabaja en equipo					
30	Escucha a los jóvenes					
31	Traza planes para los jóvenes					
32	Influencia positiva					
33	Motivador del éxito					
34	Forma líderes efectivos					
35	Tiene vínculos sanos con otros líderes					

El líder y su liderazgo:						
	Califique los siguientes para señalar cuales son las cualidades de liderazgo que anhelas ver reflejadas en tus líderes juveniles. Conteste todas las que Ud crea necesarias según la siguiente escala de valores: **1 (totalmente en desacuerdo) – 2 (en desacuerdo) – 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo) 4 (de acuerdo) – 5 (totalmente de acuerdo)**	1	2	3	4	5
36	Liderar con el ejemplo es la característica que más se admira en un líder					
37	Conduce a otros para el liderazgo					
38	Evalúa constantemente el mejoramiento de su grupo					
39	Mantiene un profundo interés en ayudar a los demás					

40	Su liderazgo permite que los jóvenes crezcan					
41	Los líderes de mi iglesia se preocupan por el crecimiento de los jóvenes					
	En relación a las actividades y programas					
	Califique los siguientes para señalar cuales son las cualidades de liderazgo que anhelas ver reflejadas en tus líderes juveniles. Conteste todas las que Ud crea necesarias según la siguiente escala de valores: **1 (totalmente en desacuerdo) – 2 (en desacuerdo) – 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo) 4 (de acuerdo) – 5 (totalmente de acuerdo)**	1	2	3	4	5
42	Las actividades JA deben llevar a los jóvenes al servicio cristiano					
43	¿Existe un programa de testificación para los jóvenes de mi iglesia?					
44	Las actividades que se están realizando en mi iglesia suplen las necesidades de los jóvenes					
45	Los jóvenes deben participar en la planificación de las actividades JA en la iglesia local					

46 ¿Qué programas para los jóvenes le gustaría ver desarrollados en su iglesia?

- ☐ Espirituales
- ☐ Servicio
- ☐ Descubriendo dones
- ☐ Campamentos
- ☐ Musicales
- ☐ Liderazgo
- ☐ Sociales/recreativas
- ☐ Habilidades/destrezas
- ☐ Salud

Otra: _____

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Apéndice 2

Gráficos de resultados según tablas estadísticas

Gráfico1. Miembros activos

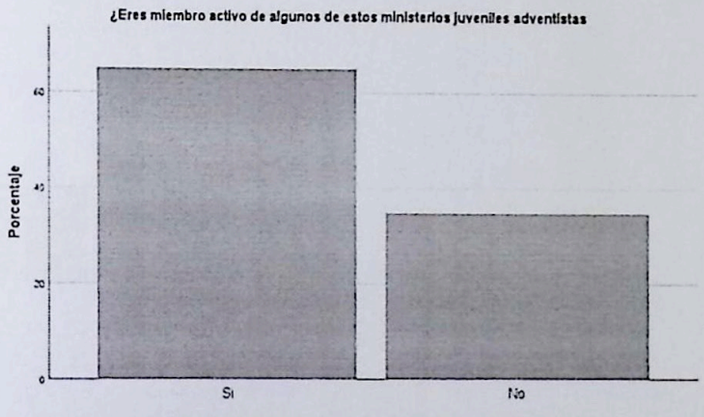


Gráfico 1 Miembros activos

Gráfico 2. Cargos en los ministerios juveniles

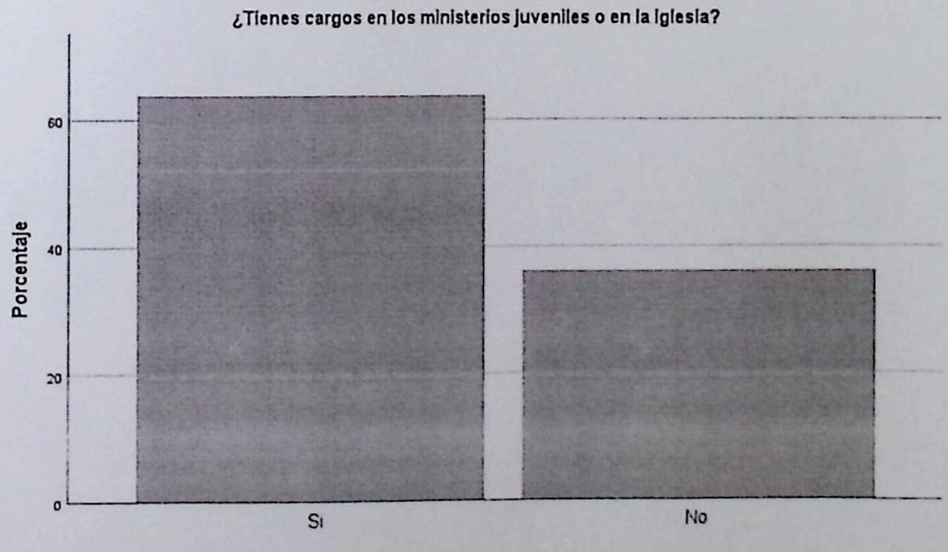


Gráfico 2 Cargos en los ministerios juveniles

Gráfico 3. Cargos o responsabilidades en el MJA

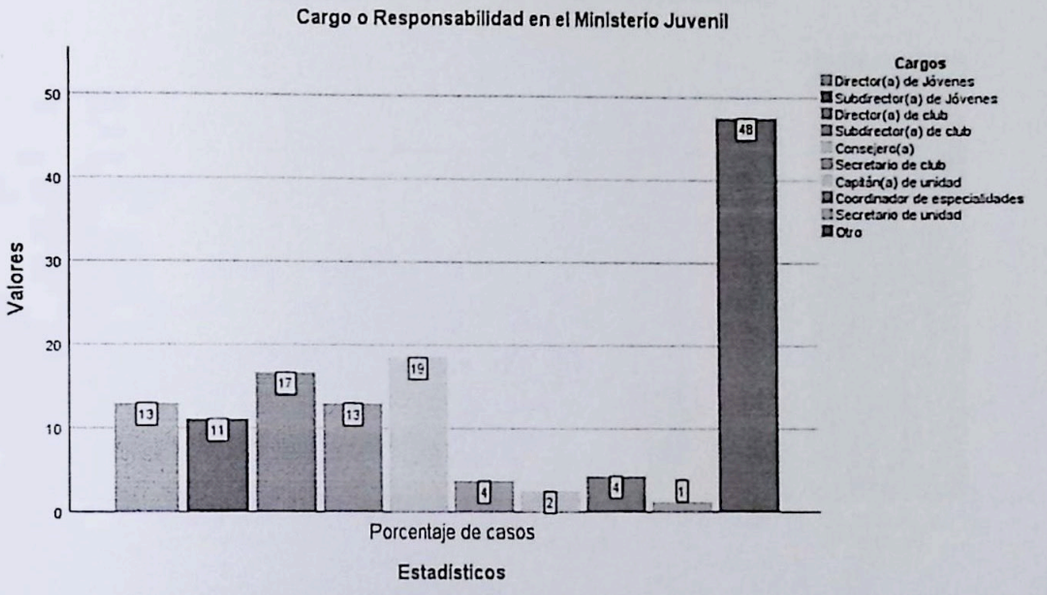


Gráfico 3 Cargos o responsabilidades en el MJA

Gráfico 4. Cualidad, líder espiritualidad

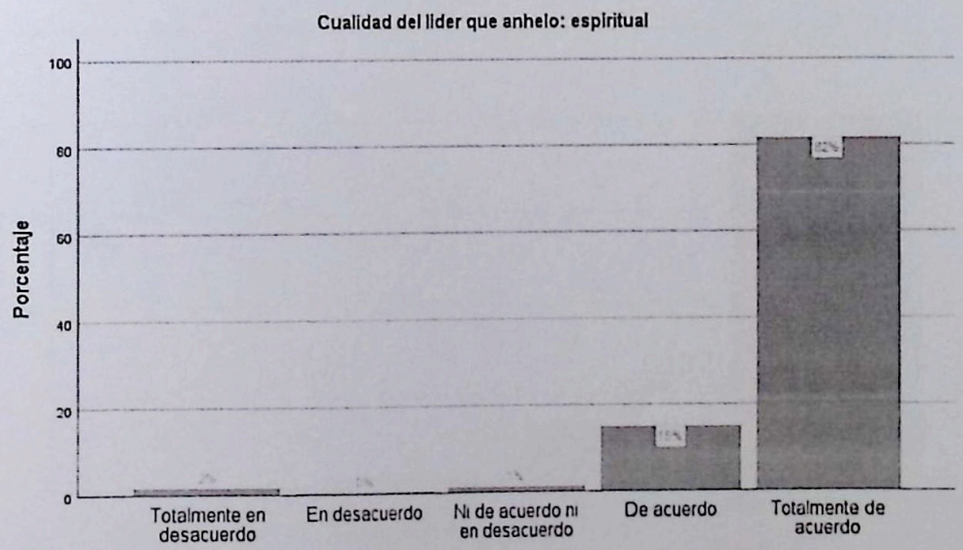


Gráfico 4 Cualidad, líder espiritual

Gráfico 5. Cualidad, principios morales

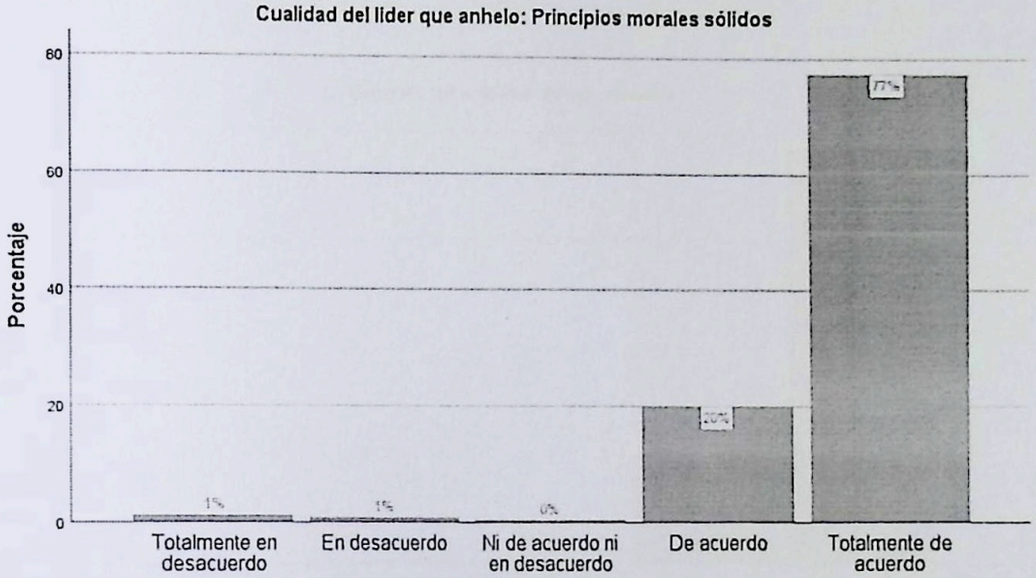


Gráfico 5 Cualidad, principios morales

Gráfico 6. Cualidad, fe

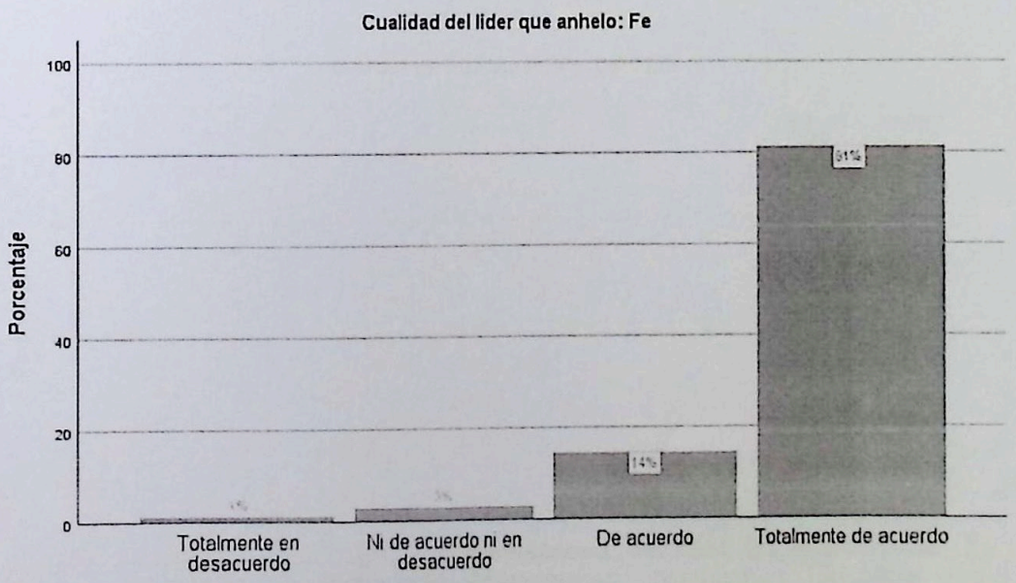


Gráfico 6 Cualidad, fe

Gráfico 7. Cualidad, humildad

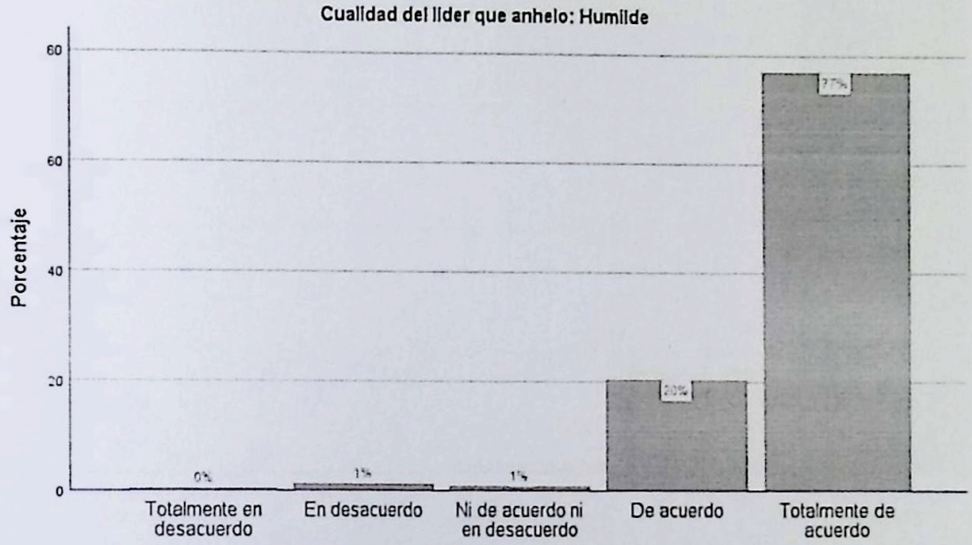


Gráfico 7 Cualidad, humildad

Gráfico 8. Cualidad, confiabilidad

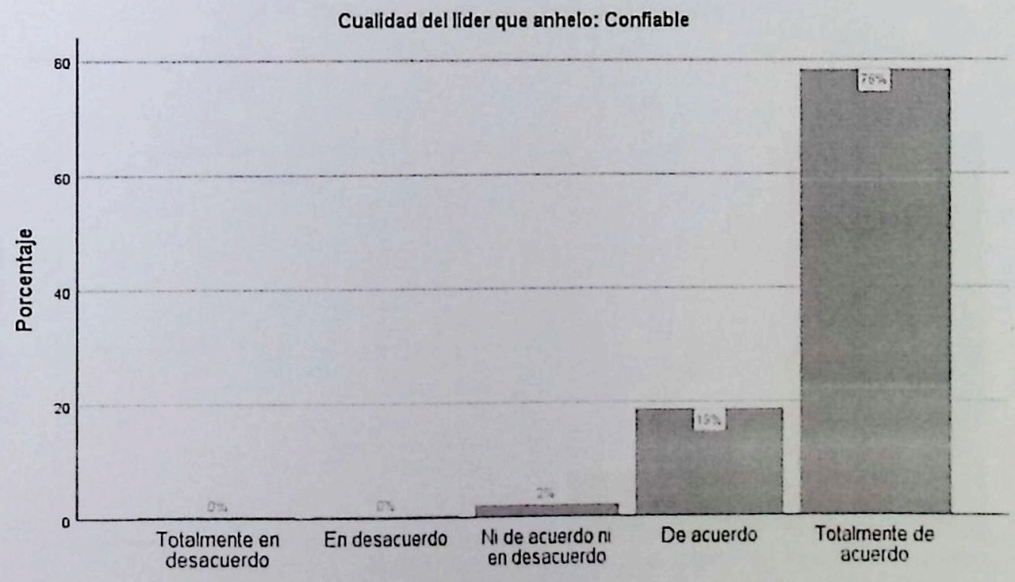


Gráfico 8 Cualidad, confiable

Gráfico 9. Cualidad, integridad

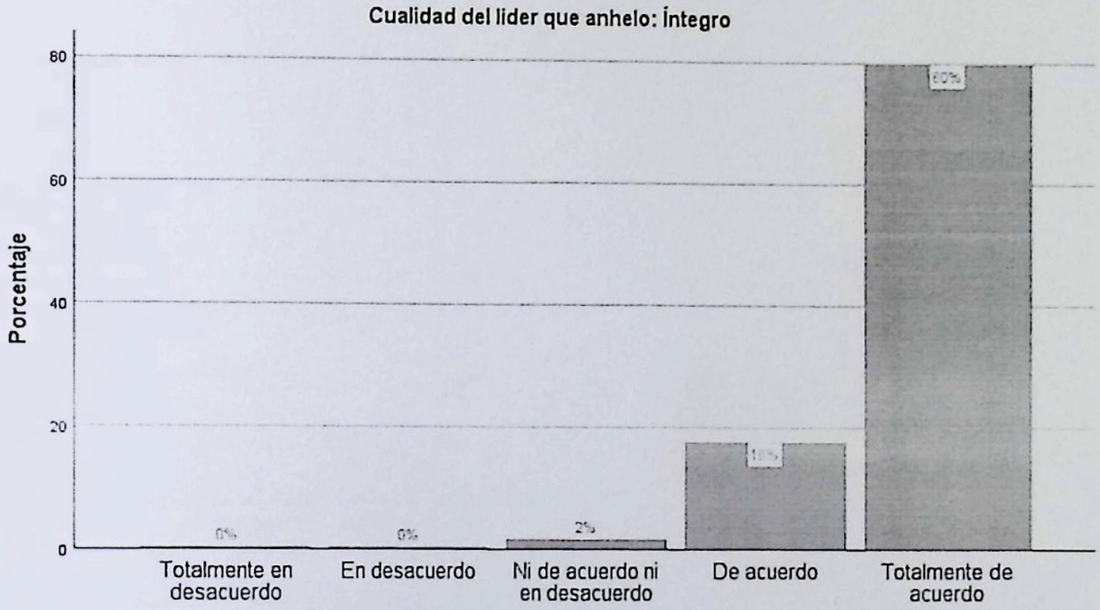


Gráfico 9 Cualidad, integridad

Gráfico 10. Cualidad, responsable

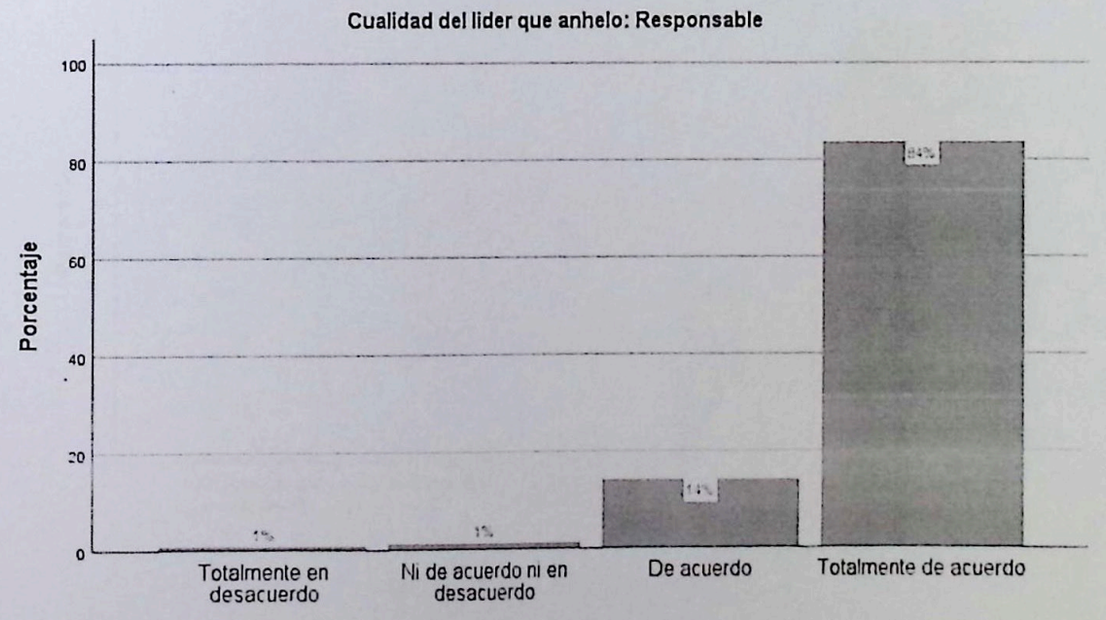


Gráfico 10 Cualidad, responsable

Gráfico 11. Cualidad, comprensivo

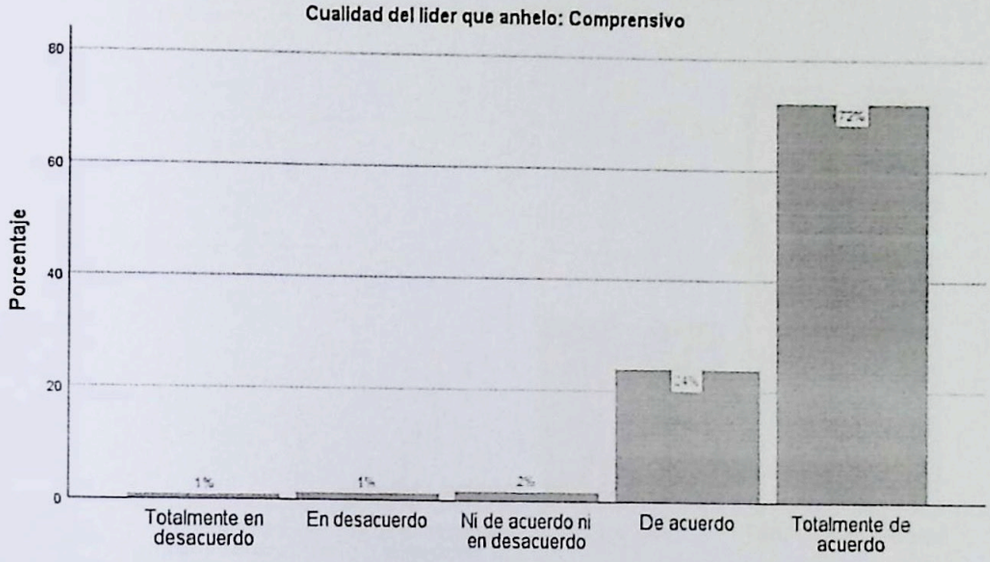


Gráfico 11 Cualidad, comprensivo

Gráfico 12. Cualidad, buen carácter

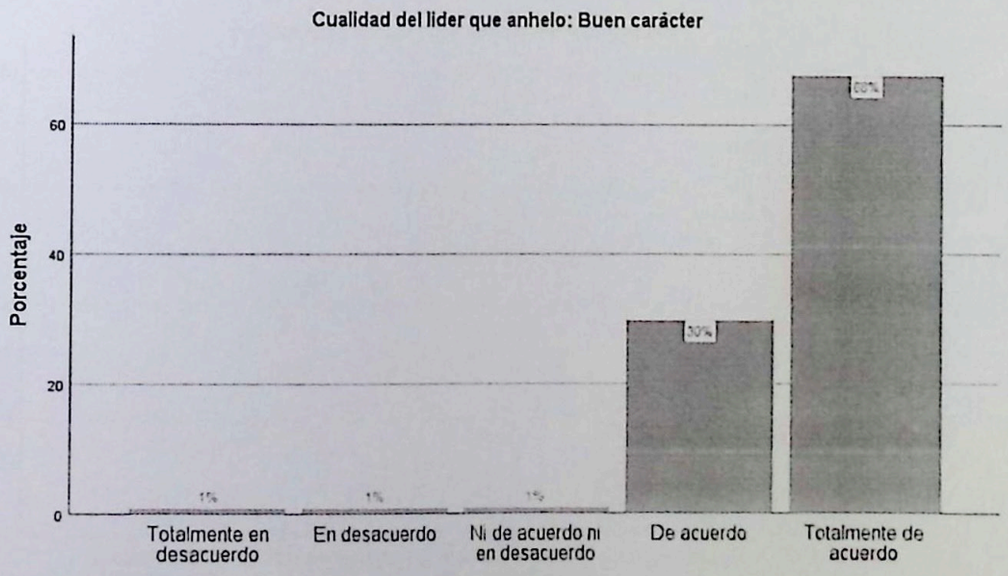


Gráfico 12 Cualidad, buen carácter

Gráfico 13. Cualidad, paciente

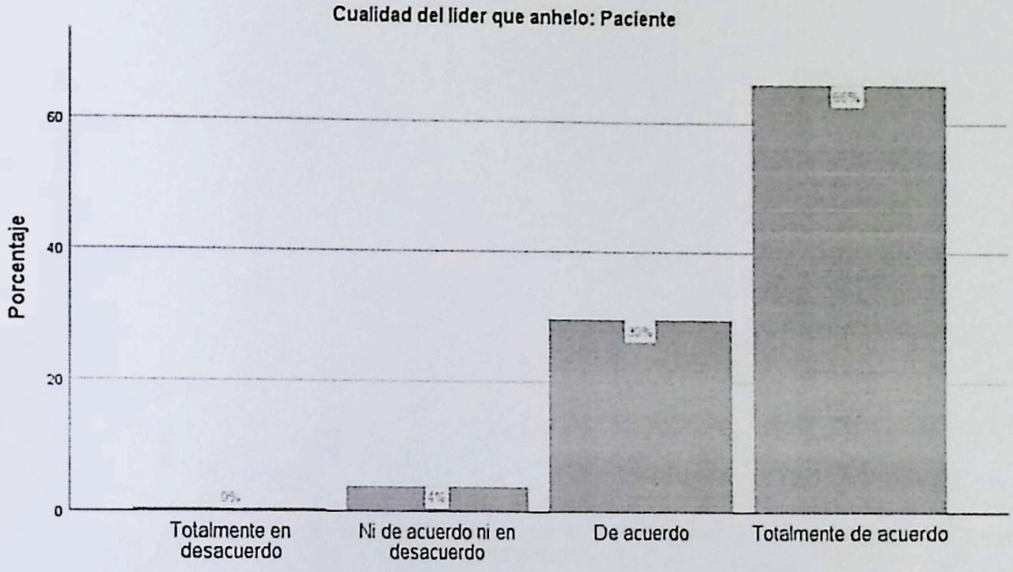


Gráfico 13 Cualidad, paciente

Gráfico 14. Cualidad, actitud positiva

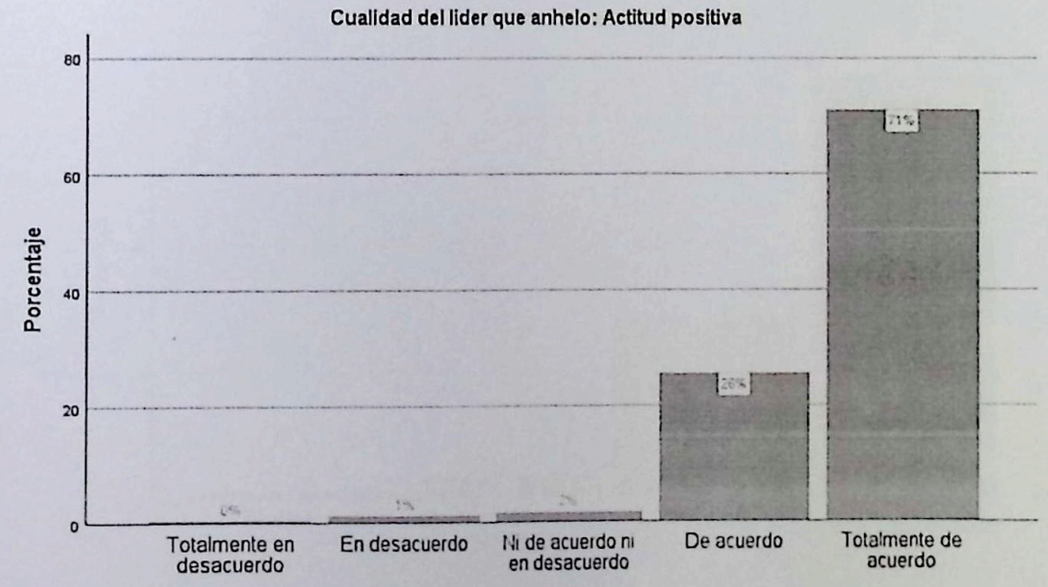


Gráfico 14 Cualidad, actitud positiva

Gráfico 15. Cualidad, organizado

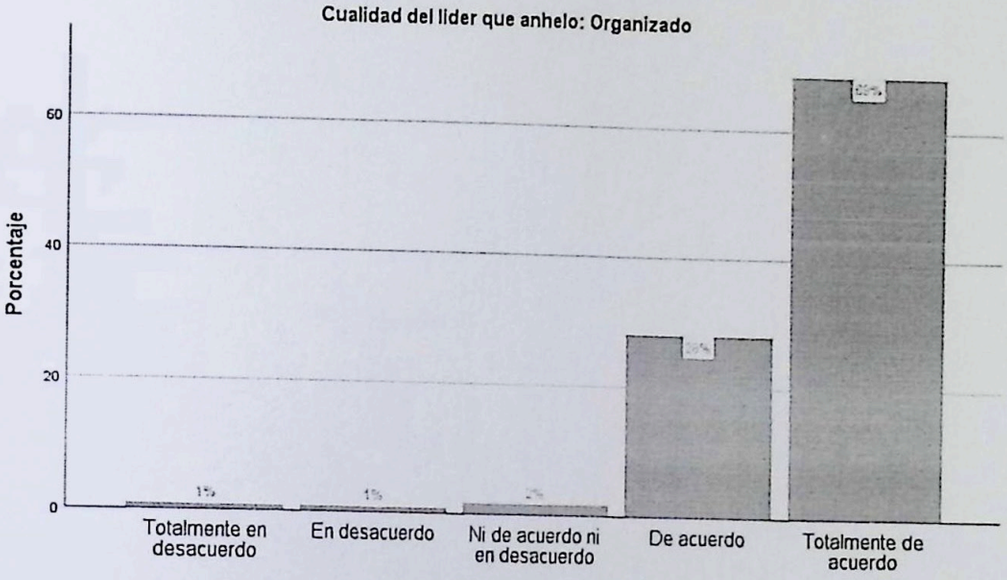


Gráfico 15 Cualidad, organizado

Gráfico 16. Cualidad, visionario

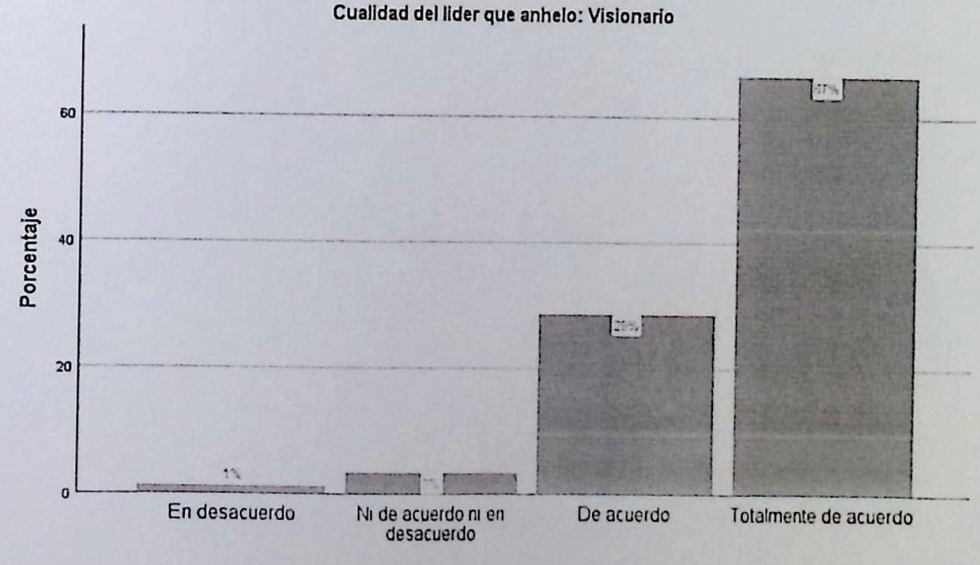


Gráfico 16 Cualidad, visionario

Gráfico 17. Cualidad, amigable

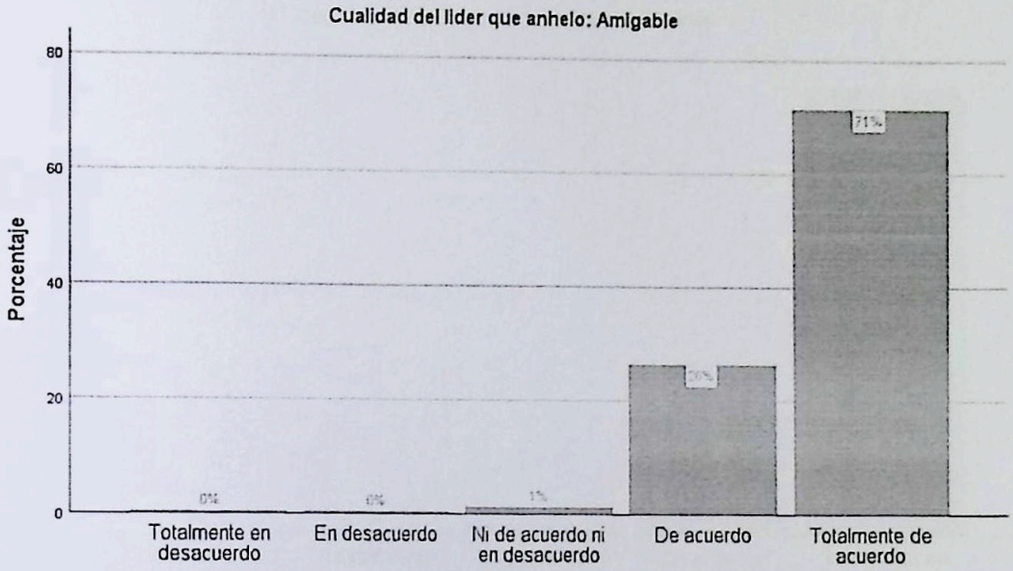


Gráfico 17 Cualidad, amigable

Gráfico 18. Cualidad, carismático

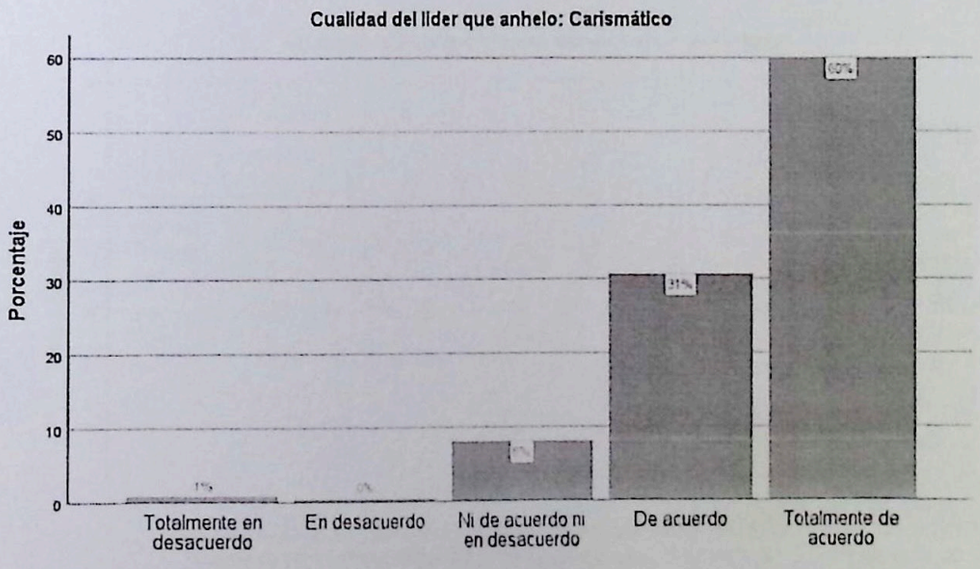


Gráfico 18 Cualidad, carismático

Gráfico 19. Cualidad, comprensivo

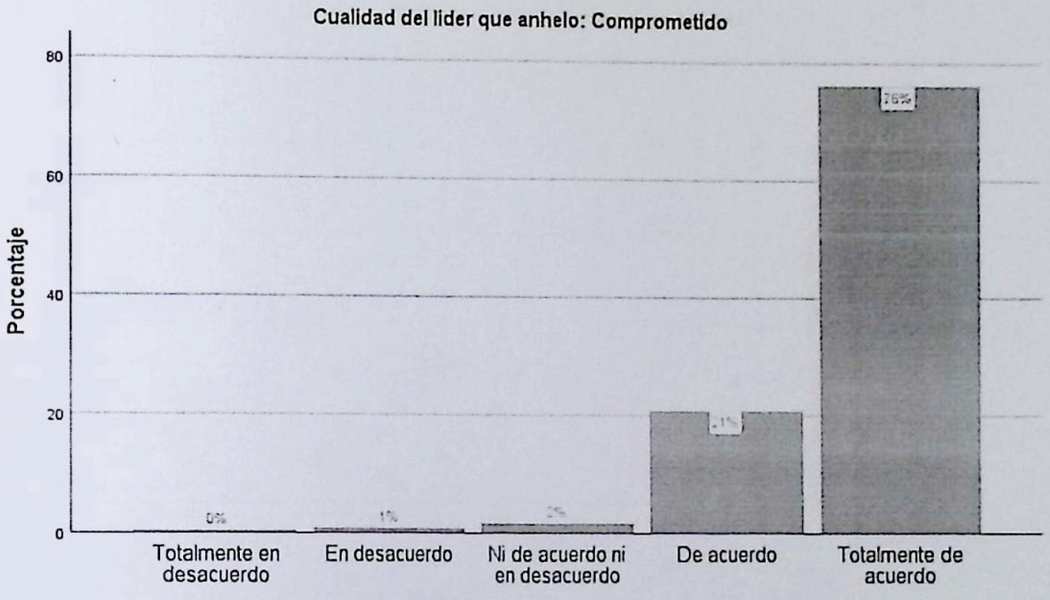


Gráfico 19 Cualidad, comprensivo

Gráfico 20. Cualidad, sensible a las necesidades

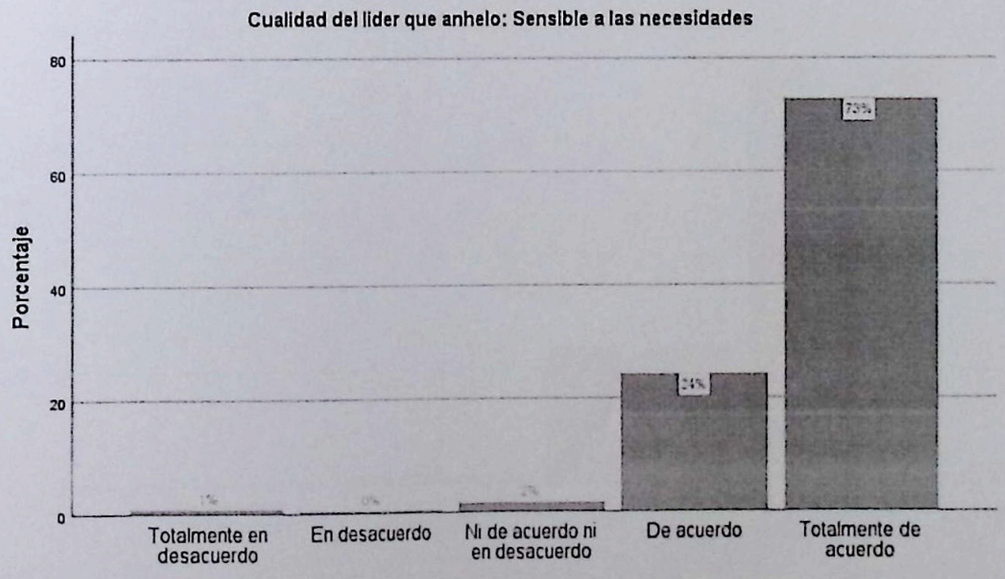


Gráfico 20 Cualidad, sensible a las necesidades

Gráfico 21. Cualidad, amor por los jóvenes

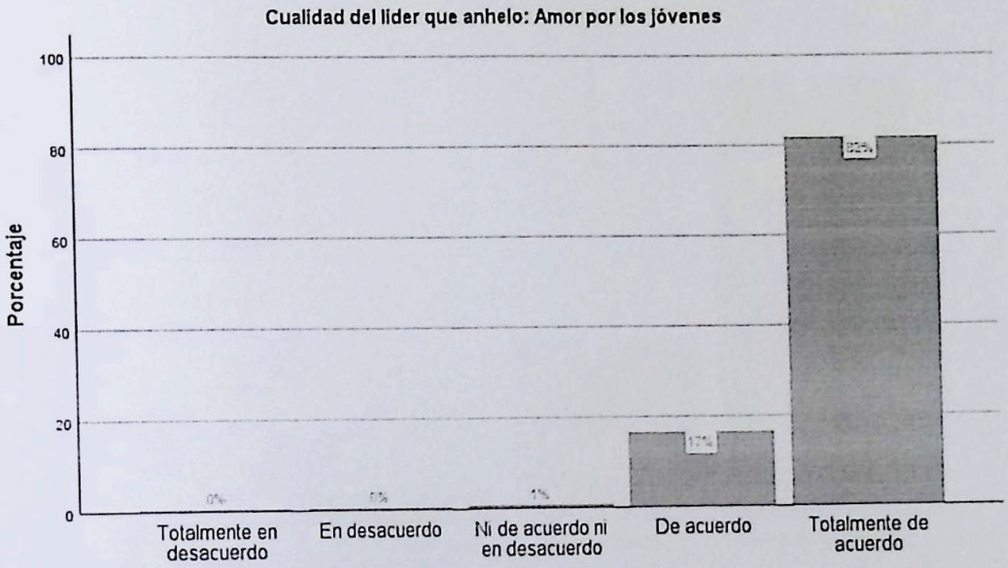


Gráfico 21 Cualidad, amor por los jóvenes

Gráfico 22. Cualidad, perseverante

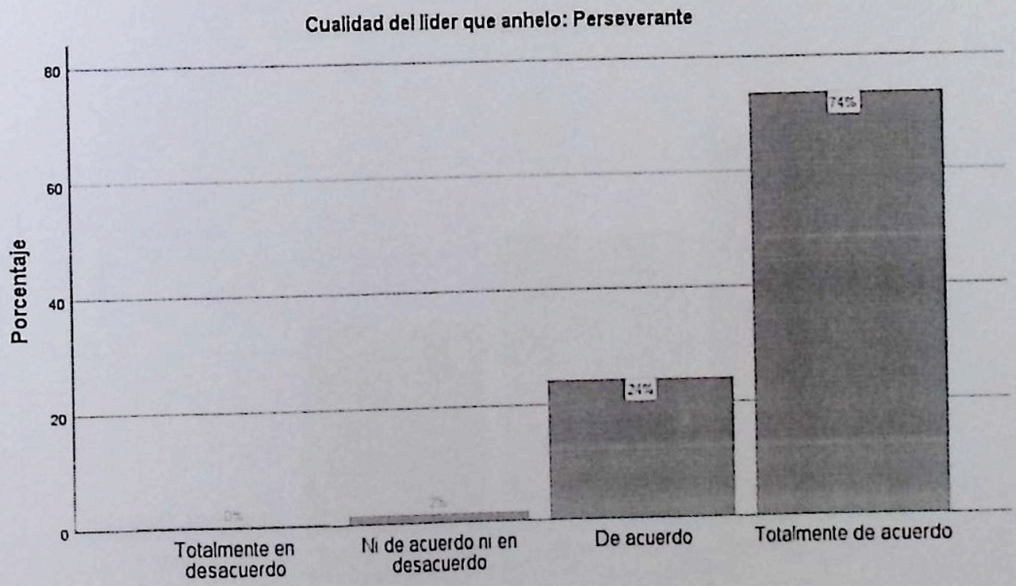


Gráfico 22 Cualidad, perseverante

Gráfico 23. Cualidad, dinámico

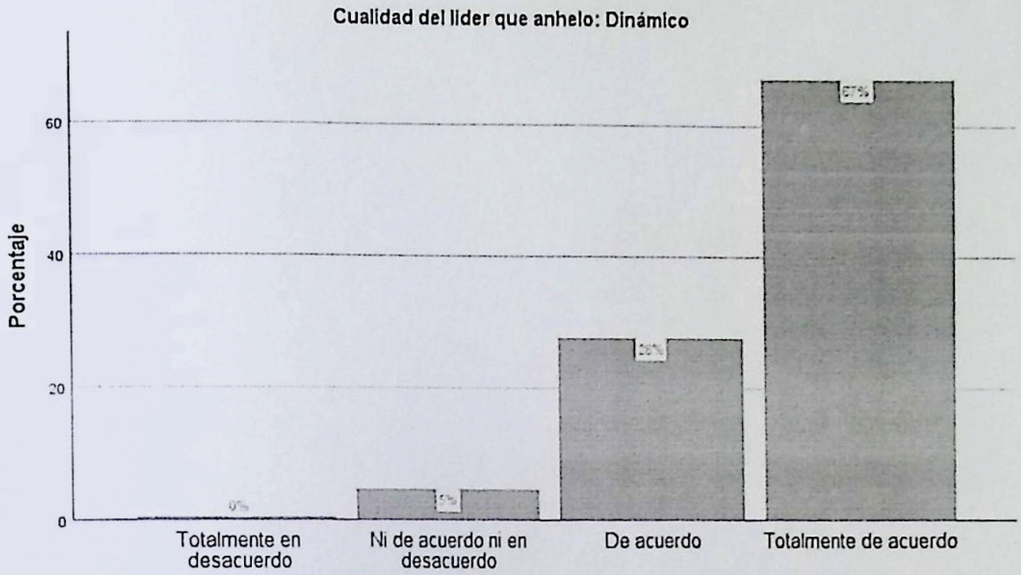


Gráfico 23 Cualidad, dinámico

Gráfico 24. Cualidad, experiencia

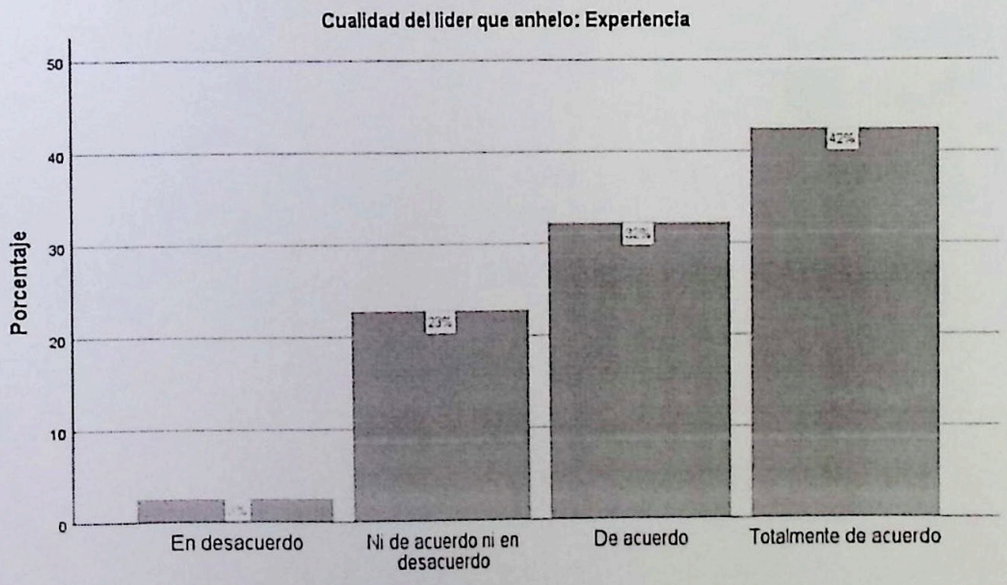


Gráfico 24 Cualidad, experiencia

Gráfico 25. Cualidad, enseñar

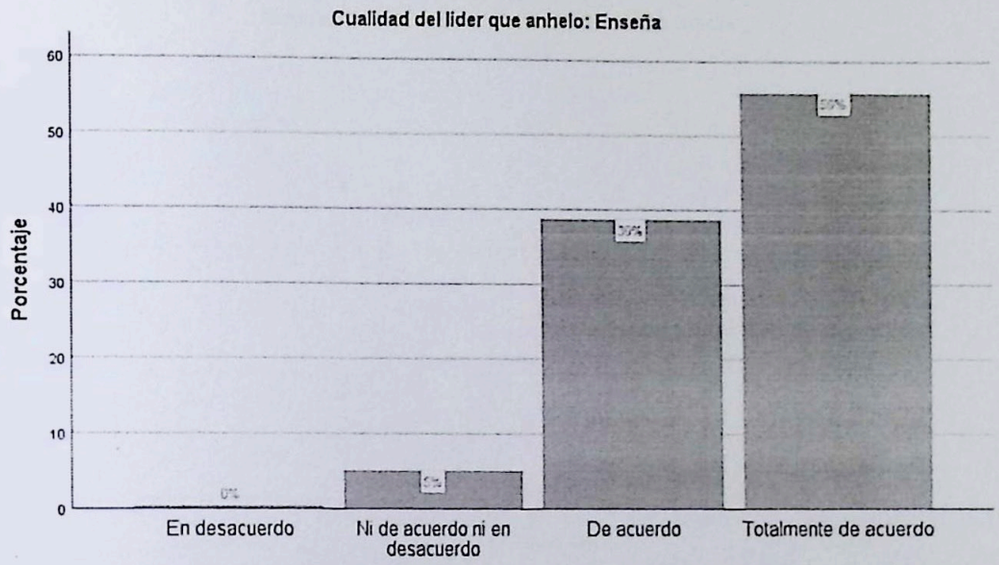


Gráfico 25 Cualidad, enseña

Gráfico 26. Cualidad, conocimientos de liderazgo

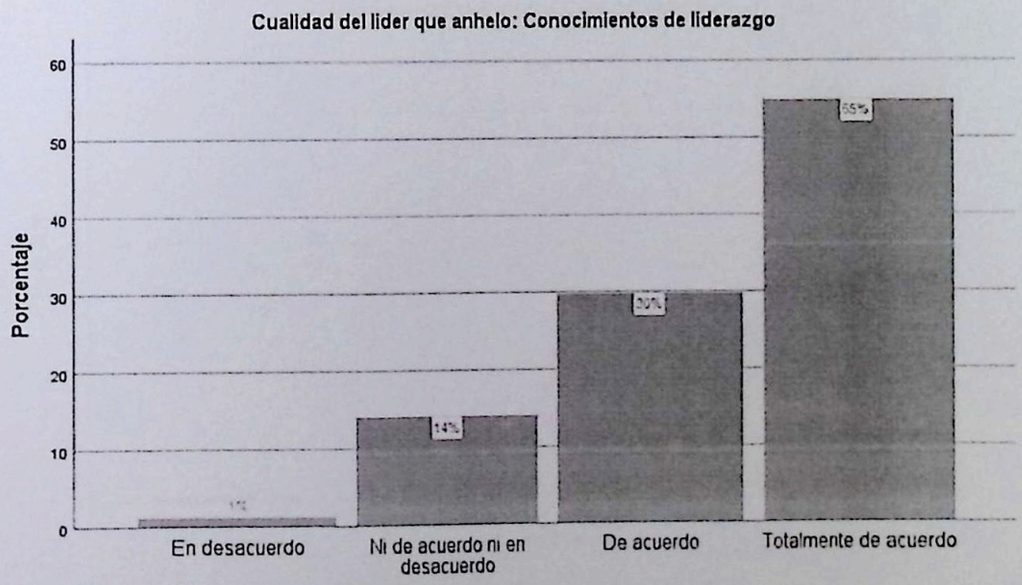


Gráfico 26 Cualidad, conocimientos de liderazgo

Gráfico 27. Cualidad, emocionalmente estable

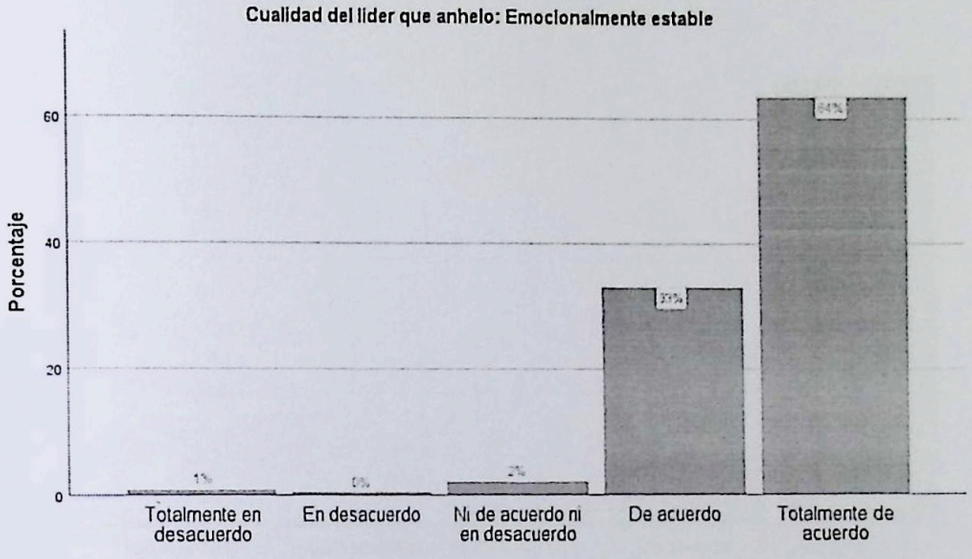


Gráfico 27 Cualidad, emocionalmente estable

Gráfico 28. Cualidad, comunicador claro

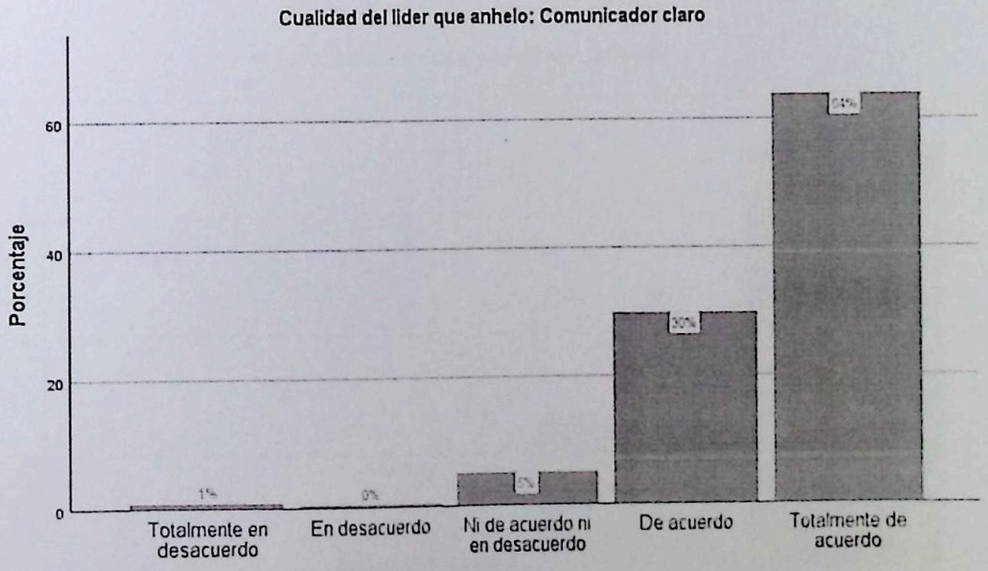


Gráfico 28 Cualidad, comunicador claro

Gráfico 29. Cualidad, acepta sus errores

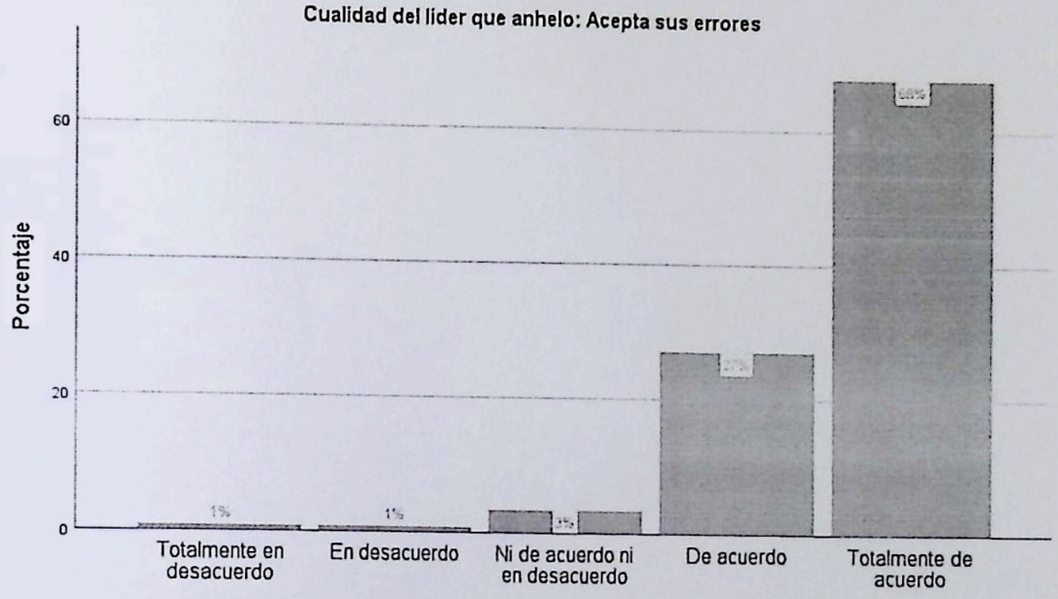


Gráfico 29 Cualidad, acepta sus errores

Gráfico 30. Cualidad, servidor

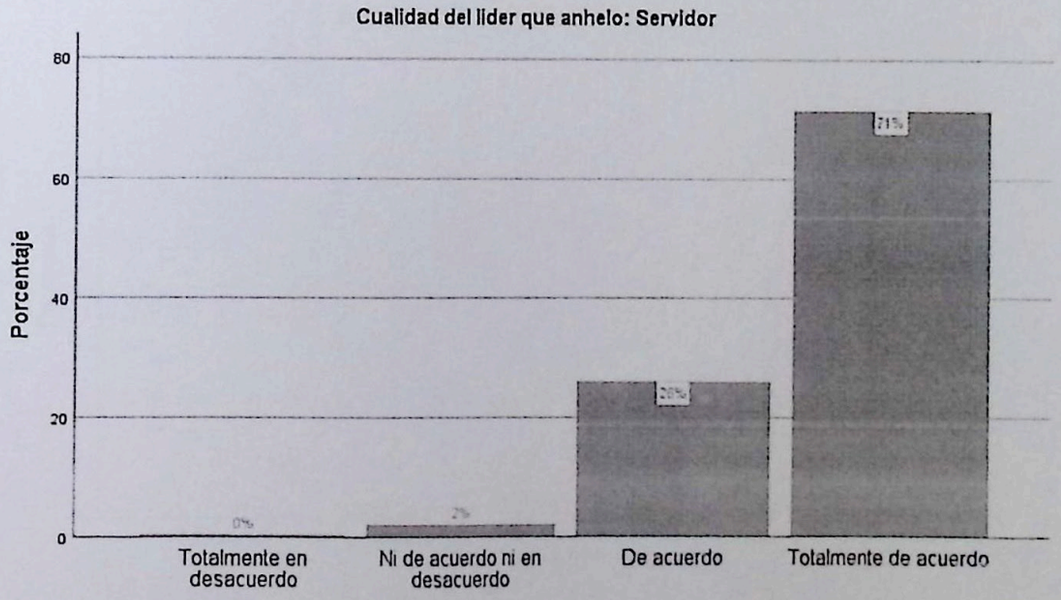


Gráfico 30 Cualidad, servidor

Gráfico 31. Cualidad, creatividad

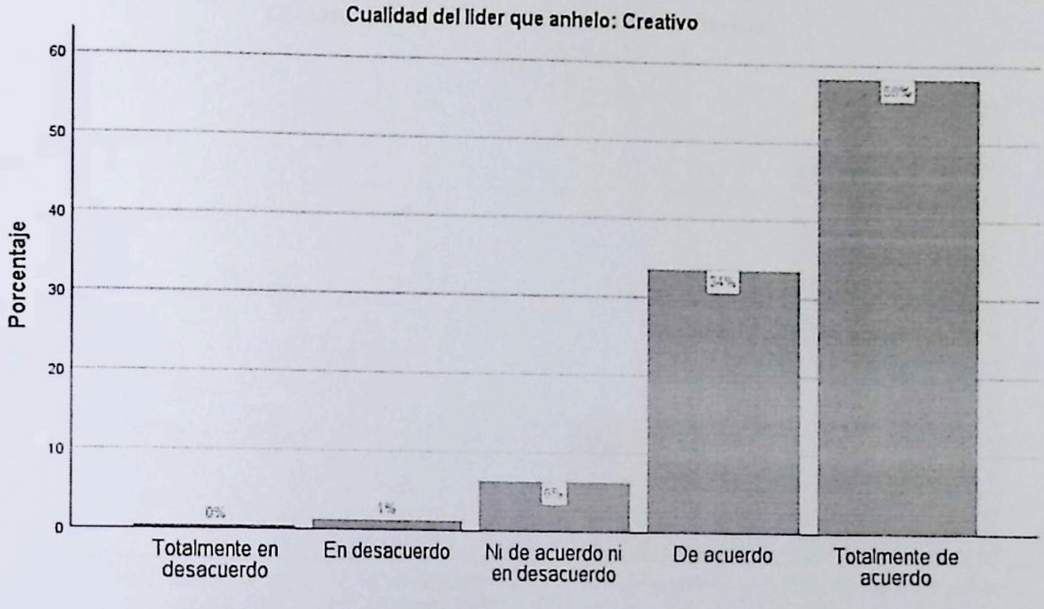


Gráfico 31 Cualidad, creatividad

Gráfico 32. Cualidad, trabaja en equipo

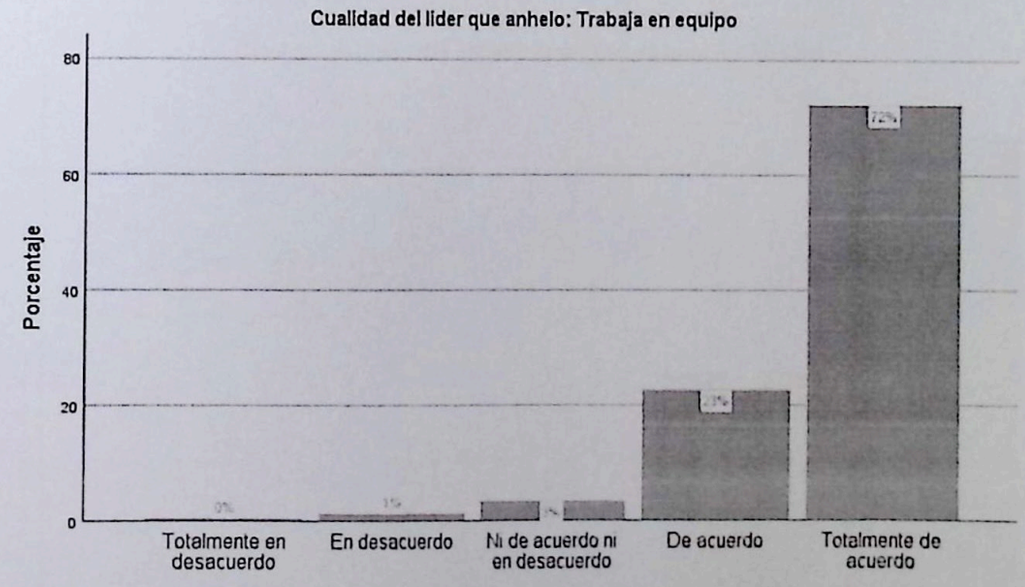


Gráfico 32 Cualidad, trabaja en equipo

Gráfico 33. Cualidad, escucha a los jóvenes

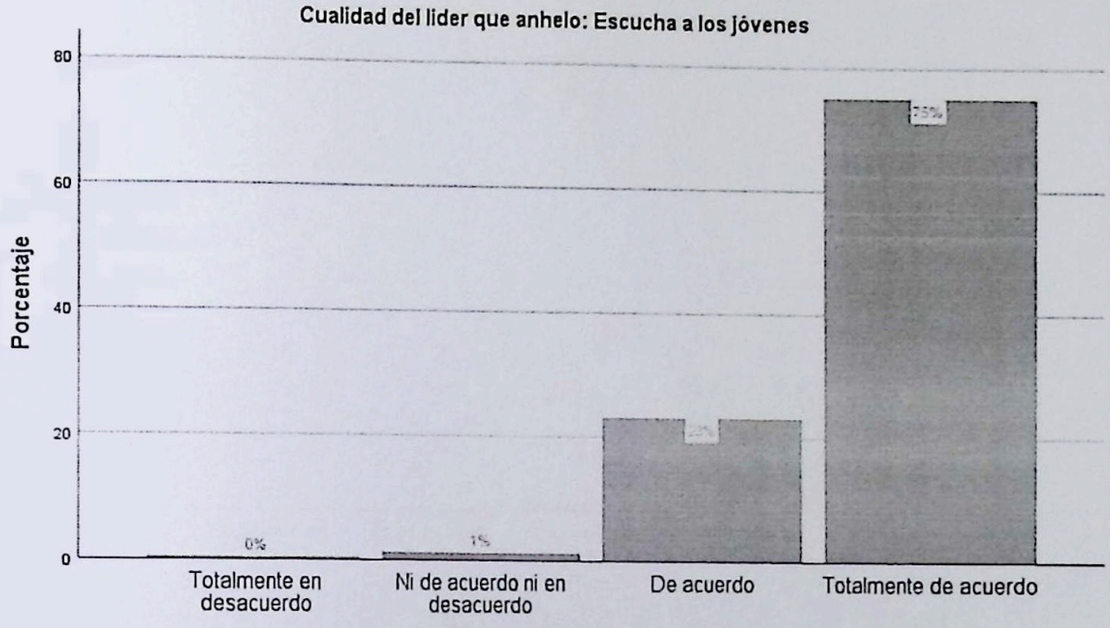


Gráfico 33 Cualidad, escucha a los jóvenes

Gráfico 34. Cualidad, traza planes para los jóvenes

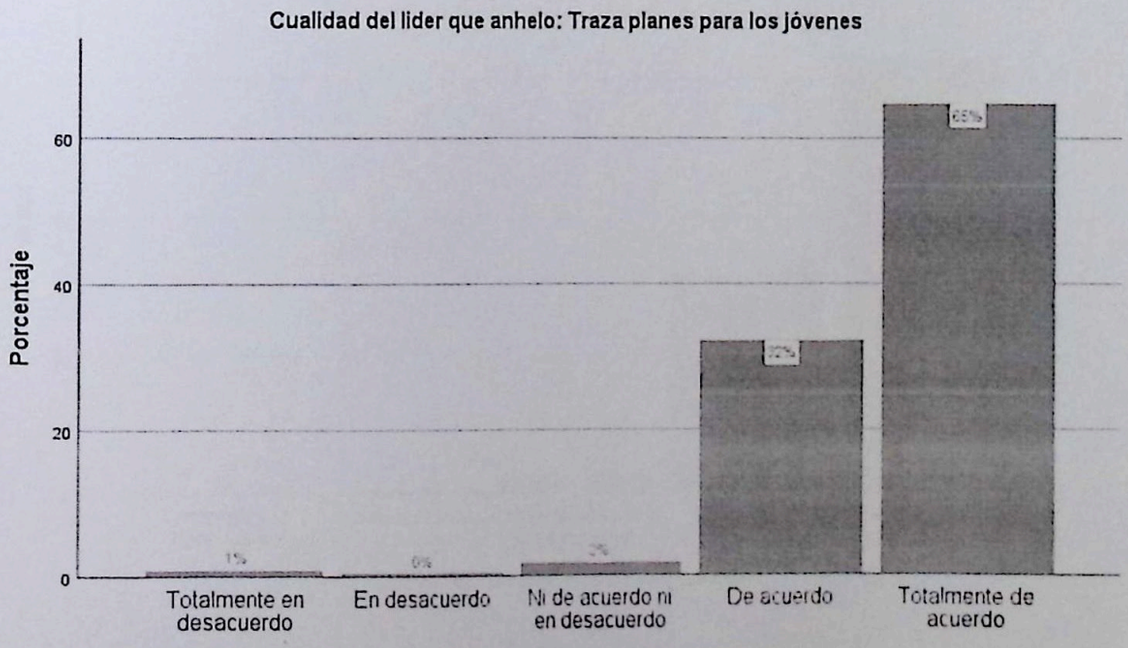


Gráfico 34 Cualidad, traza planes para los jóvenes

Gráfico 35. Cualidad, influencia positiva

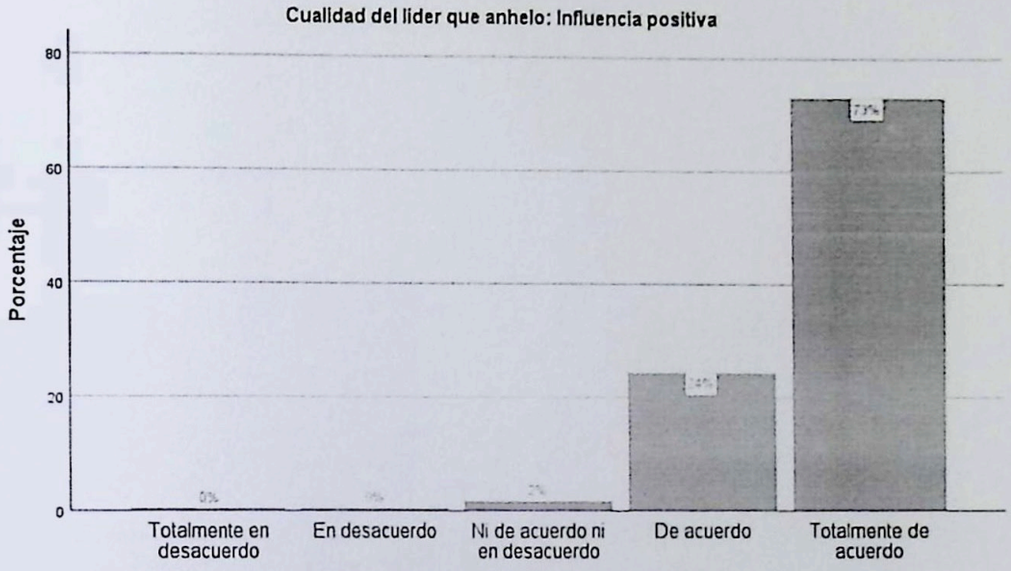


Gráfico 35 Cualidad, influencia positiva

Gráfico 36. Cualidad, motivador del éxito

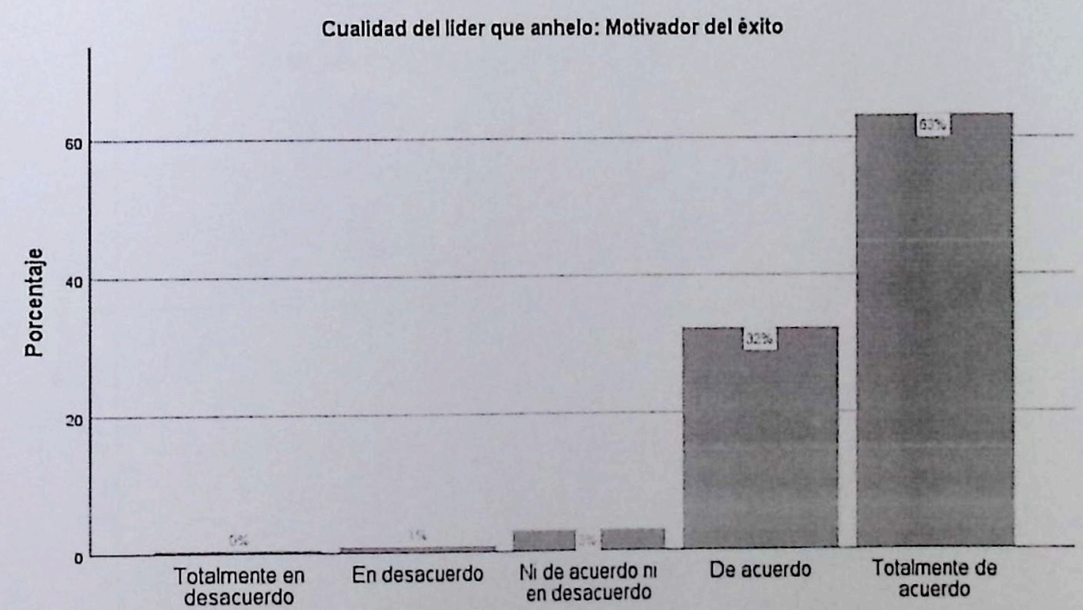


Gráfico 36 Cualidad, motivador del éxito

Gráfico 37. Cualidad, formar líderes efectivos

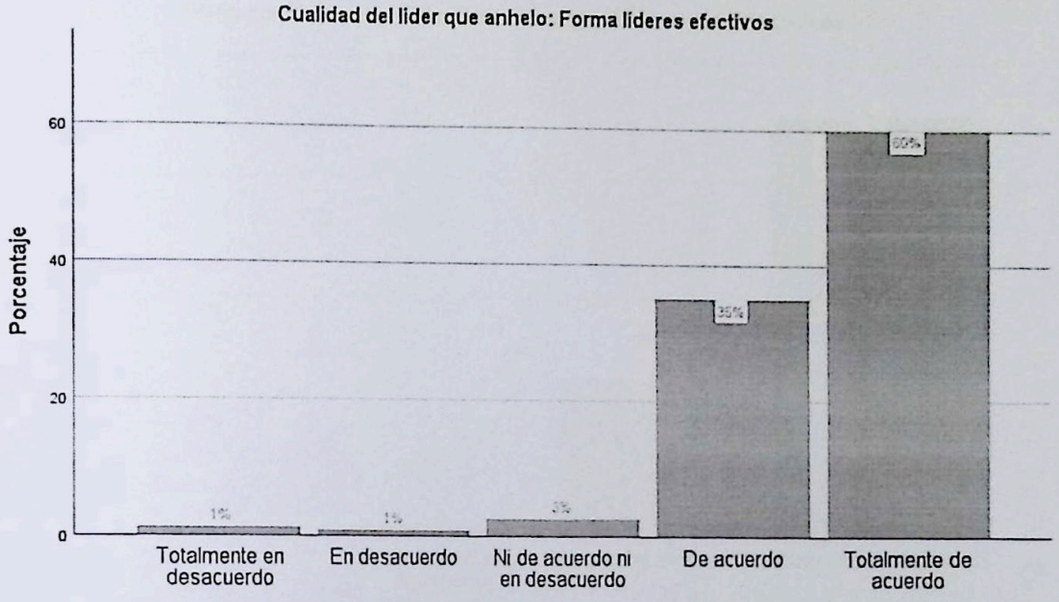


Gráfico 37 Cualidad, forma líderes efectivos

Gráfico 38. Cualidad, tiene vínculos sanos con otros líderes

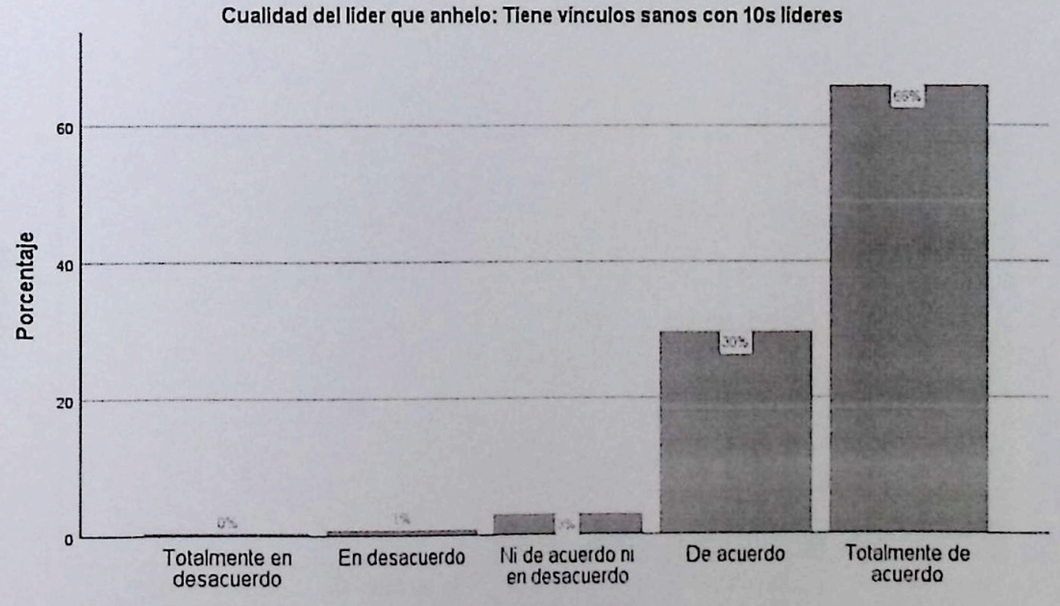


Gráfico 38 Cualidad, tiene vínculos sanos con otros líderes

Gráfico 39. Cualidad, liderar con el ejemplo

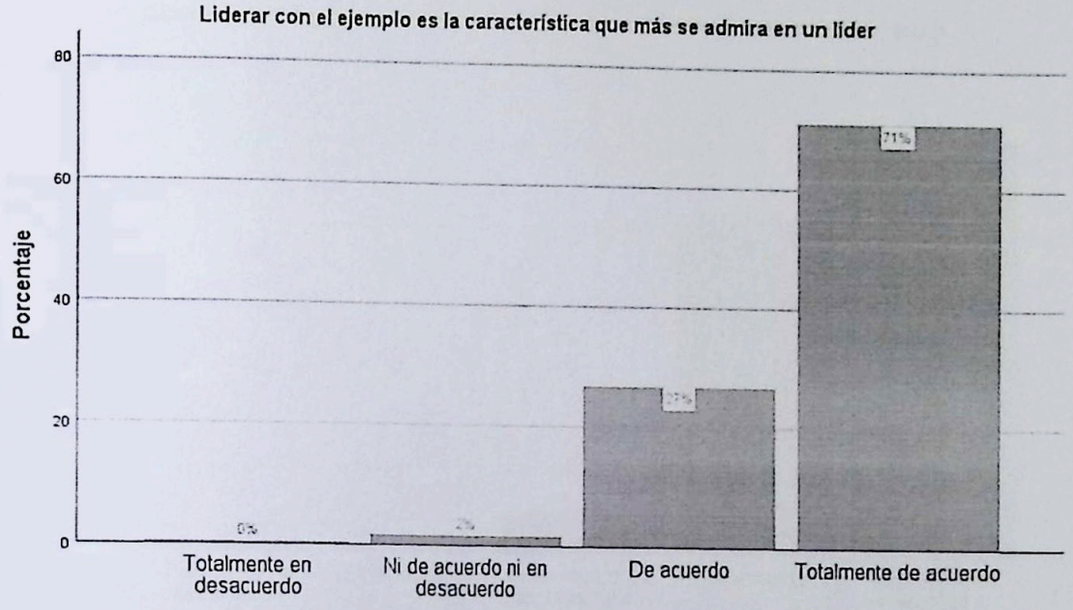


Gráfico 39 Cualidad, liderar con el ejemplo

Gráfico 40. Cualidad, conduce a otros para el liderazgo

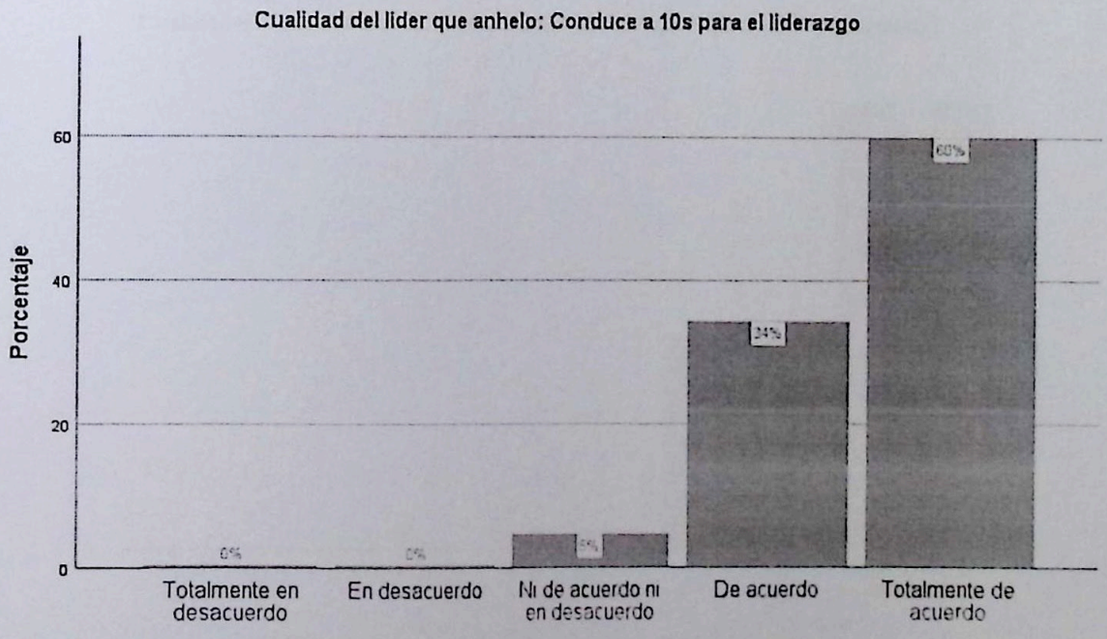


Gráfico 40 Cualidad, conduce a otros para el liderazgo

Gráfico 41. Cualidad, evalúa el mejoramiento de su grupo

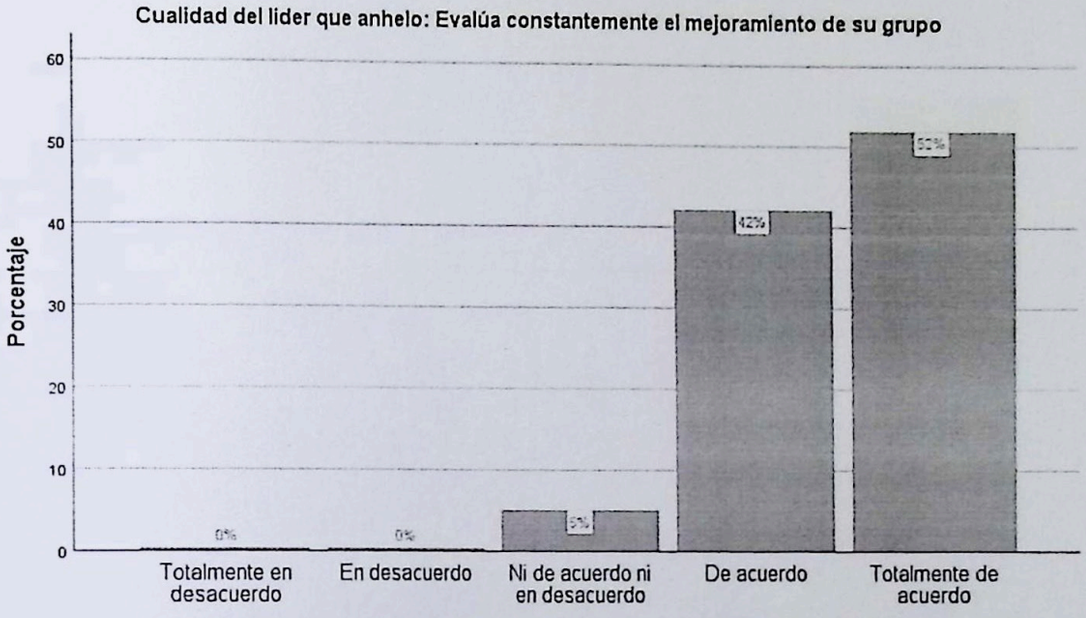


Gráfico 41 Cualidad, evalúa el mejoramiento de su grupo

Gráfico 42. Cualidad, mantiene profundo interés en ayudar a otros

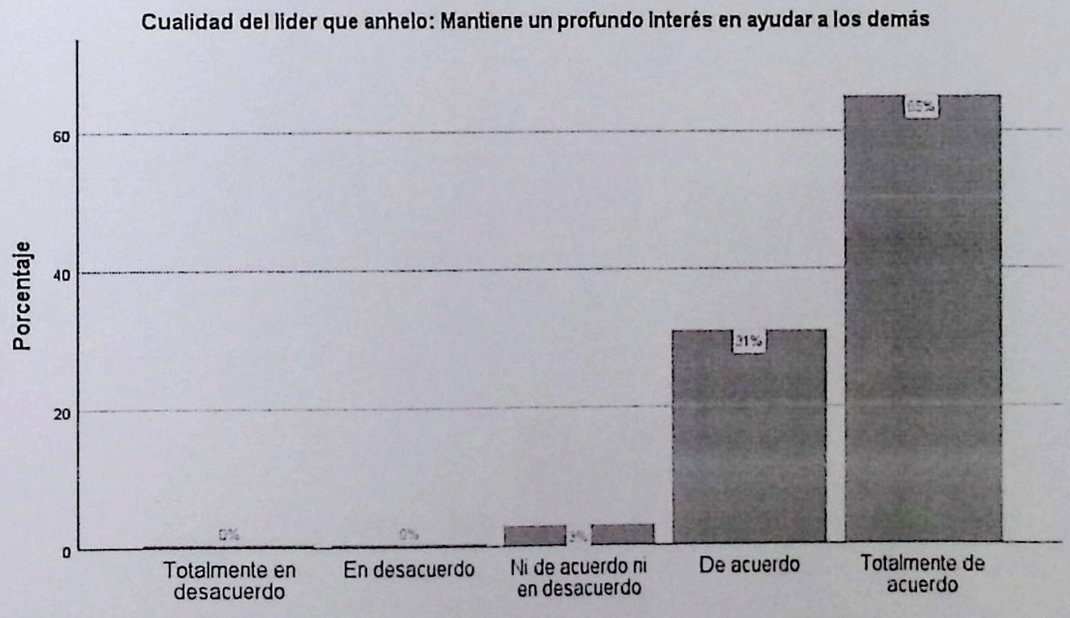


Gráfico 42 Cualidad, mantiene profundo interés en ayudar a otros

Gráfico 43. Cualidad, permite que los jóvenes crezcan

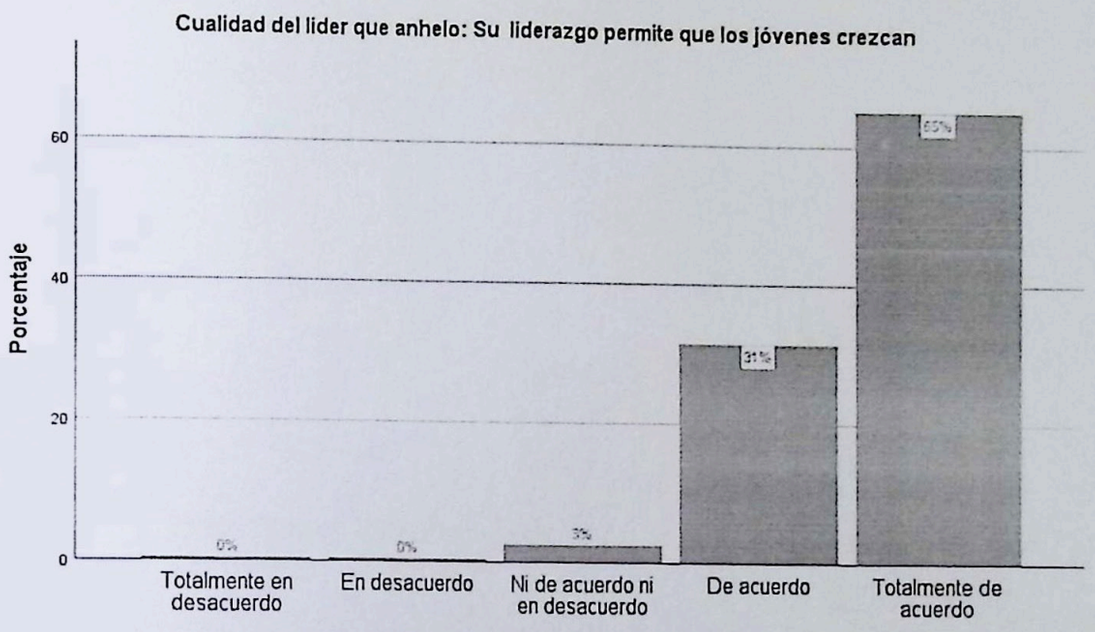


Gráfico 43 Cualidad, permite que los jóvenes crezcan

Gráfico 44. Los líderes se preocupan por el crecimiento de los jóvenes

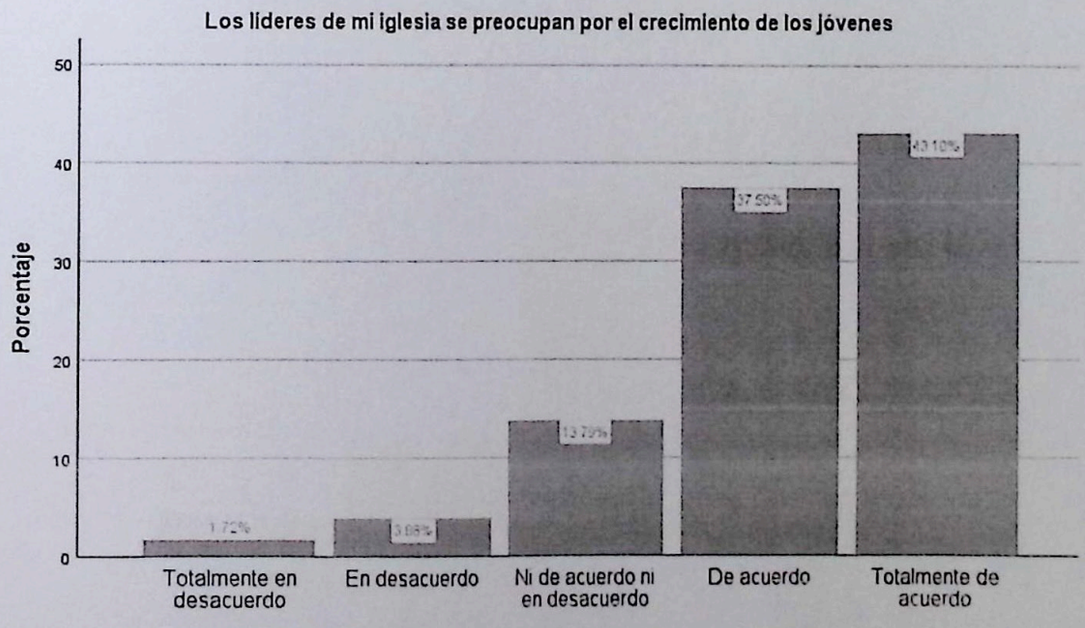


Gráfico 44 Los líderes se preocupan por el crecimiento de los jóvenes

Gráfico 45. Las actividades JA llevan a los jóvenes al servicio cristiano

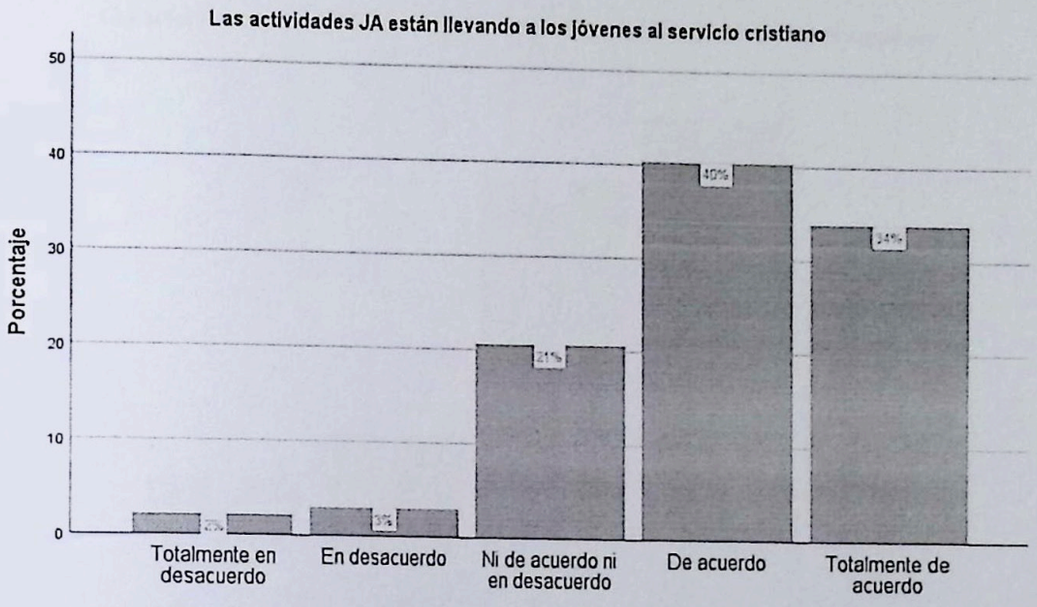


Gráfico 45 Las actividades JA llevan a los jóvenes al servicio cristiano

Gráfico 46. Existe un programa de testificación para los jóvenes

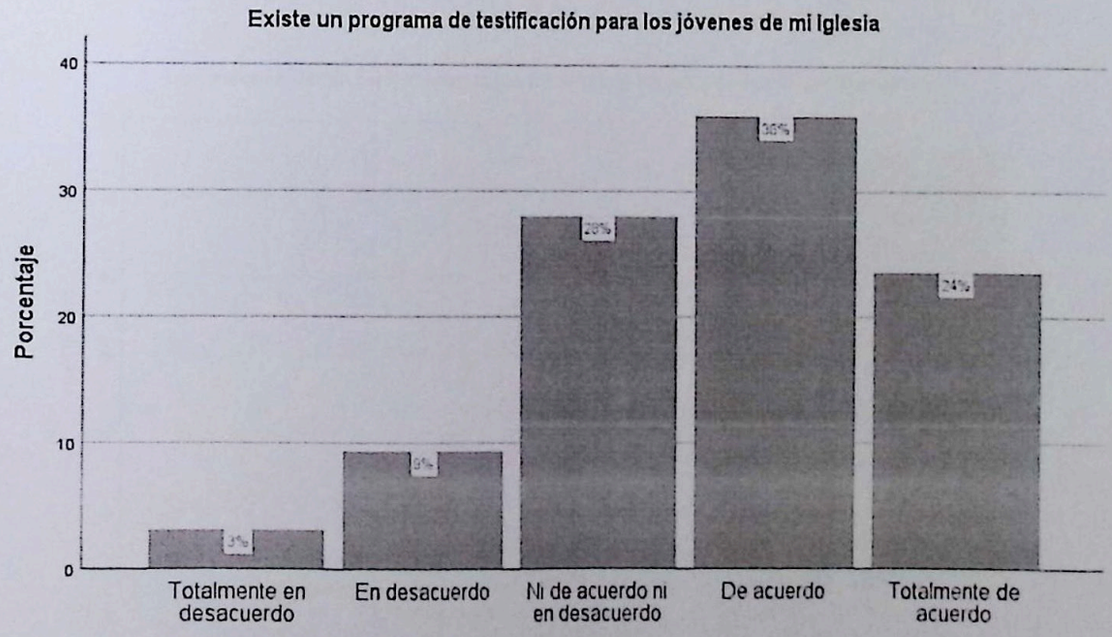


Gráfico 46 Existe un programa de testificación para los jóvenes

Gráfico 47. Las actividades suplen las necesidades de la iglesia

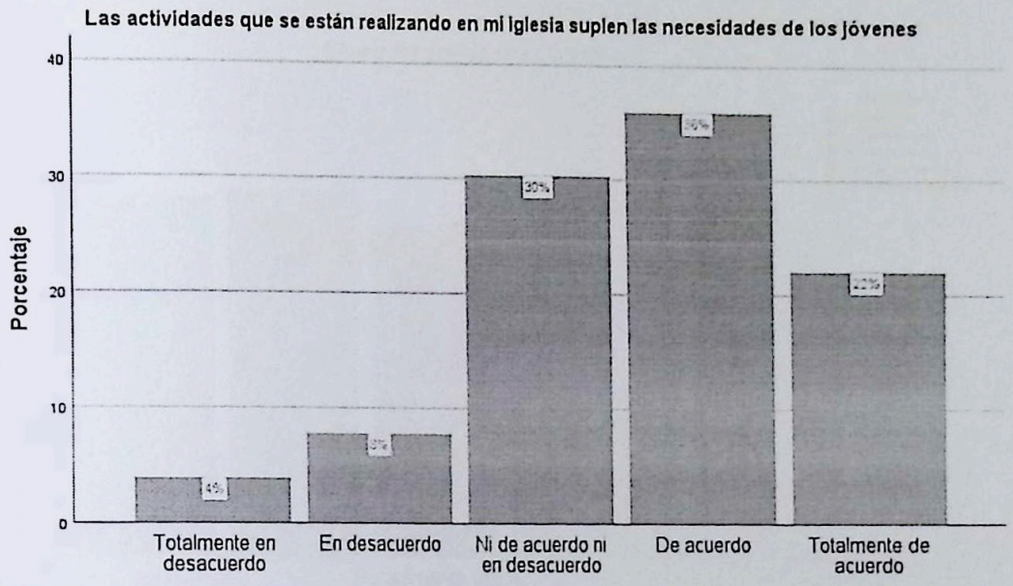


Gráfico 47 Las actividades suplen las necesidades de la iglesia

Gráfico 48. Los jóvenes y su participación en la planificación en las actividades JA en la iglesia local

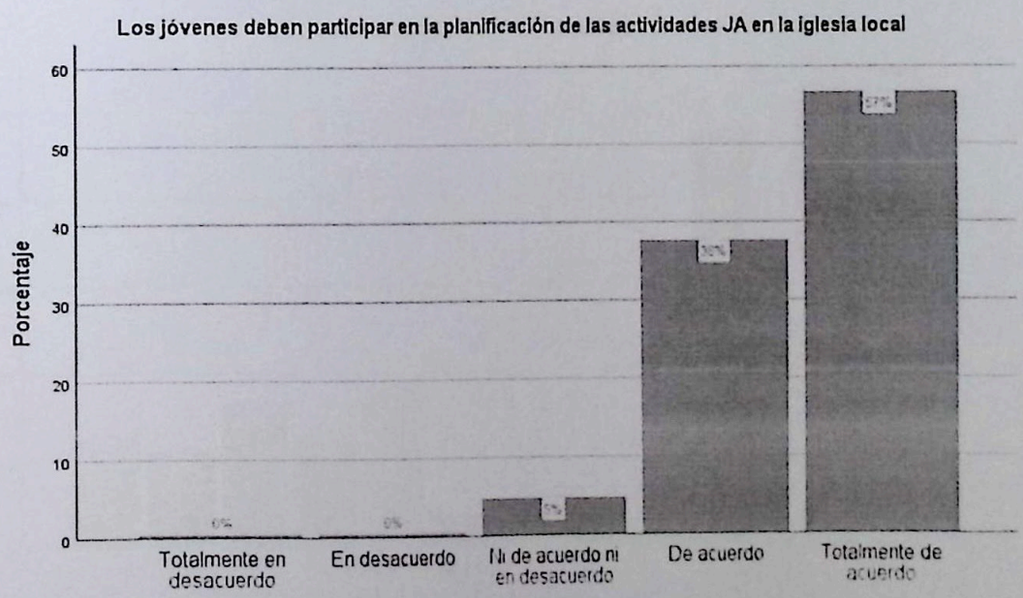


Gráfico 48 Los jóvenes y su participación en la planificación en las actividades JA en la iglesia local

Gráfico 49. Ministerios activos en su iglesia

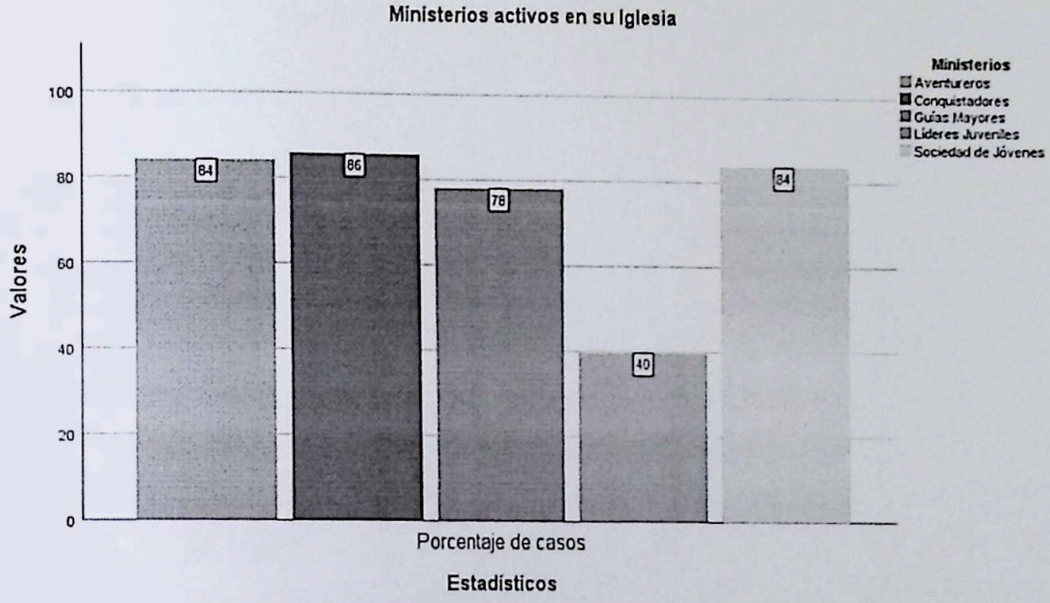


Gráfico 49 Ministerios activos en su iglesia

Gráfico 50. Cargo o responsabilidades en el Ministerio juvenil

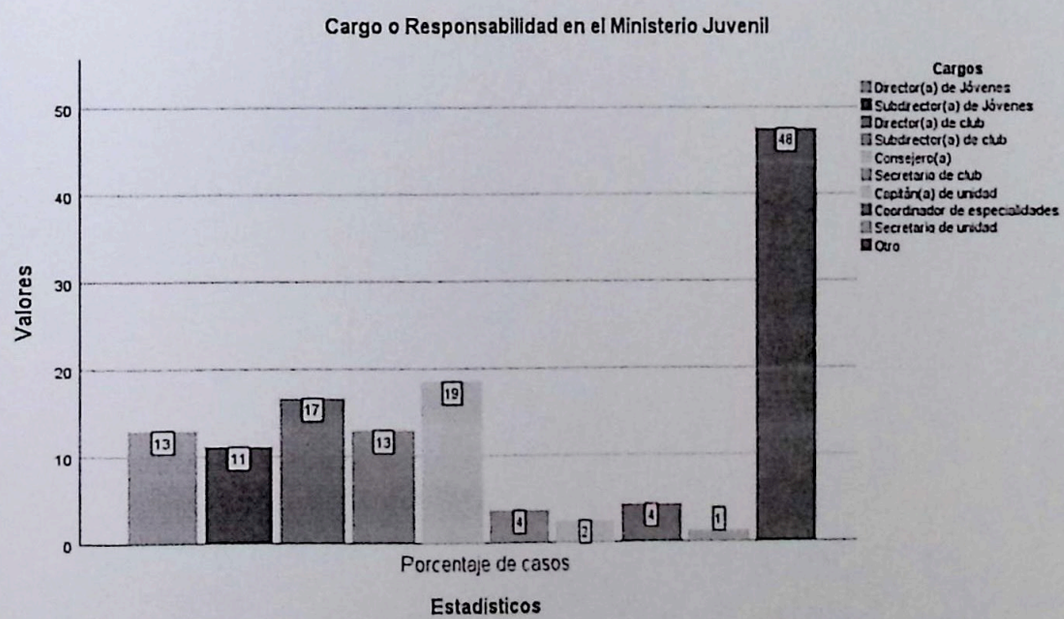


Gráfico 50 Cargo o responsabilidades en el Ministerio juvenil

Gráfico 51. Programas para los jóvenes que les gustaría que se realizarán

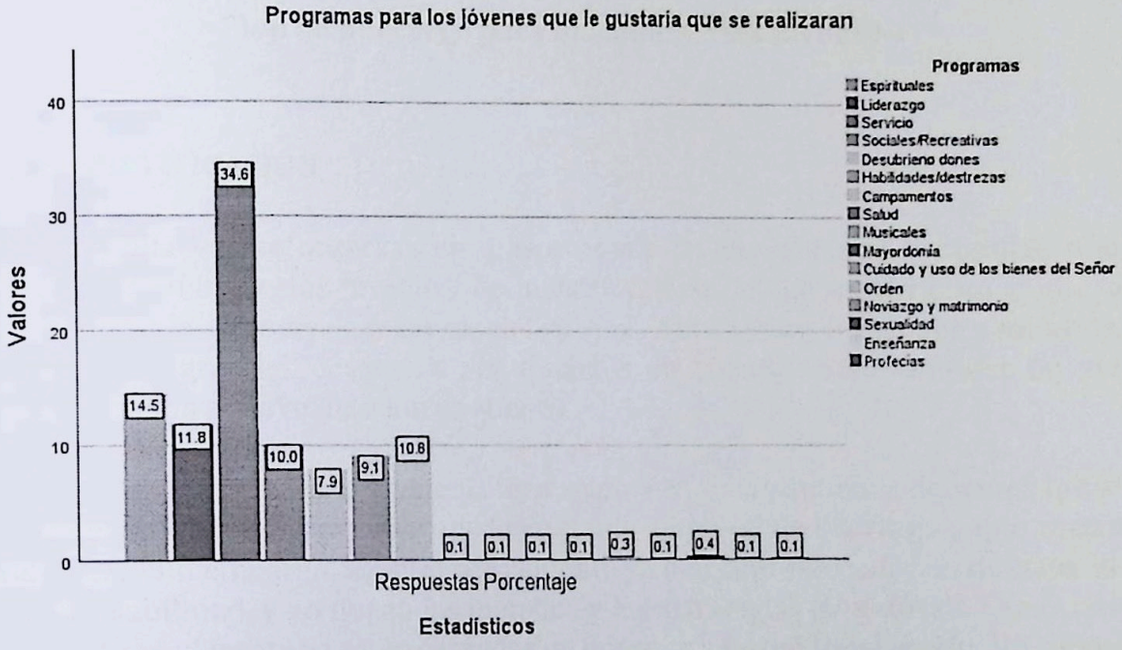


Gráfico 51 Programas para los jóvenes que les gustaría que se realizarán

Apéndice 3

Plan de liderazgo para los ministerios juveniles

I. JUSTIFICACIÓN

Cada vez se observan en mayor escala las necesidades, y desafíos que tienen los ministerios juveniles de nuestra iglesia. La iglesia tiene un número considerable de jóvenes menores de 35 años. Ellos tienen ideas, pensamientos, criterios y grandes deseos de ser tomados en cuenta, como también de ser involucrados en la realización de sueños.

Para ayudarles en su buena formación y en su crecimiento, debemos tener un cuerpo de líderes capaces que tengan una amplitud de liderazgo y que sepan liderizar. Sin embargo, algunos actualmente ya han sido colocados en puestos de responsabilidad, y no tienen los métodos y las estrategias para dirigir. Otros que han estado al frente ya están cansados de liderizar y no quieren hacerlo. Un tercer grupo quieren trabajar con jóvenes y niños, pero dicen que no tienen las herramientas necesarias para trabajar.

Si no establecemos bases de liderazgo ahora y con urgencia no podremos tener una generación joven comprometida con Dios, ni bien orientada y consolidada. Tenemos una carencia de líderes organizados y desafiados la cual necesitamos prestarle atención.

Elena White nos dice: "Los jóvenes necesitan algo más que una atención casual, más que una palabra de aliento ocasional. Necesitan labor esmerada, cuidadosa, acompañada de oración. Únicamente aquél cuyo corazón está lleno de amor y simpatía podrá alcanzar a esos jóvenes que son aparentemente descuidados e" indiferentes" *(Obreros evangélicos pág. 220).*

Ruiz también señala que "El liderazgo es lo que nosotros, líderes juveniles, pastores, líderes de escuela sabática y maestros, necesitamos mostrar y desarrollar en nuestros jóvenes. Nuestro trabajo consiste en formar líderes efectivos, entrenando a nuestros jóvenes para convertirlos en tales en su nivel de grupo y en su comunidad, y así puedan guiar a otros a Jesús. La iglesia que piensa en los jóvenes, habrá de guiarlos y capacitarlos como líderes que le sirvan, ahora y no mañana". *(Hiram Ruiz, Manual de ministerio juvenil de la División Interamericana, 130).*

Estamos seguros que, si colocamos mayor atención en desarrollar un programa de liderazgo sustentado, tendremos una GENERACIÓN JOVEN diferente en cada una de las áreas de los ministerios juveniles.

II. IMPLEMENTACIÓN

El líder juvenil de la Asociación creará las estrategias a seguir a lo largo del proceso, y trabajará a tono con los lineamientos de la Unión, División Interamericana y la Asociación General. Dará las pautas a seguir y evaluará que en cada distrito el trabajo se esté realizando. Debe tener una reunión con los líderes juveniles de su campo para establecer, estudiar e implementar el plan de liderazgo.

Es el responsable de ejecutar el plan en su territorio. Debe establecer mecanismos de integración y constante comunicación con los líderes juveniles de los distritos, iglesias, y pastores del territorio para lograr clarificar y establecer el programa de liderazgo. Debe reunir durante un fin de semana o más, a los líderes juveniles de su campo y orientarlos en cómo llevar a cabo todo el proceso.

Debe encargarse de establecer el programa de liderazgo a través del CLUB DE LIDERAZGO en su campo, por zona o distrito. Los miembros serán todas las directivas de clubes y de sociedades de jóvenes y líderes de GPSS, capitanes y consejeros de unidades. Se espera que los pastores sean consejeros de estos clubes y también formadores de liderazgo.

Estos clubes se reunirán una vez al mes como club. En aquellos lugares donde sea difícil el acceso los encuentros se realizarán bimensuales. Cada líder juvenil de zona realizará una inscripción formal para darle mayor consistencia al programa. Esto es porque recibirá durante el año algunos materiales juveniles diversos para el trabajo con la juventud en cada organismo juvenil y congregación.

III. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

Una zona es una región geográfica que puede estar conformada por dos o más distritos, con excepción de aquellos territorios que tienen características especiales.

Hay que nombrar y capacitar al líder juvenil de la zona o distrito, quien será el director del club de liderazgo, el cual tendrá la autoridad y la responsabilidad directa en áreas delegadas por el líder juvenil del campo.

Cada líder juvenil de zona o distrito, conformará un equipo de trabajo: secretario, tesorero, coordinador de actividades, coordinador de clubes, u otro que fuere necesario. Esta directiva será elegida en una asamblea de líderes donde

deben estar los pastores que trabajan en dicho territorio. Se debe hacer el calendario de reunión formal del club y plan de trabajo anual, el cual debe ser aprobado en la junta de la zona o del distrito.

Responsabilidades del líder JA del campo

- ✓ Capacita, orienta, supervisa, y da las pautas a seguir en la ejecución del plan.
- ✓ Define con claridad las áreas en las cuales el líder juvenil de zona o distrito tiene autoridad para llevar a cabo dichas funciones y responsabilidades.
- ✓ Brinda el apoyo, respaldo referente a su responsabilidad.
- ✓ Prepara materiales que puedan ser útiles para el trabajo del líder.
- ✓ Está presente en alguna reunión de club por lo menos cada 6 meses y tiene reuniones bimensuales con los líderes juveniles de las zonas de su territorio para evaluar la marcha del programa en su campo.
- ✓ Ayuda a crecer espiritual, intelectual y profesionalmente al líder juvenil de la zona.
- ✓ Está en contacto directo con el equipo de líderes de su campo para saber cómo va la ejecución del plan en su territorio.
- ✓ Anima a los pastores a establecer un equipo de orientación y apoyo con los clubes de líderes en cada zona.

Responsabilidades del líder JA de la zona o distrito

- ✓ Organiza y dirige el club de líderes.
- ✓ Se encarga de organizar la inscripción oficial de los miembros de su club.
- ✓ Coordina el trabajo a realizar con los pastores y miembros de su directiva.
- ✓ Reúne a los miembros de su club una vez al mes o cada dos meses.
- ✓ Revisa y se asegura que los diversos informes requeridos por el campo local hayan sido enviados a tiempo.
- ✓ Hace un plan de trabajo anual junto con los jóvenes del territorio.
- ✓ Es responsable de que se cumplan todos los objetivos propuestos en el plan de trabajo en su zona.
- ✓ Desarrollar espiritual e integralmente a los líderes y miembros de su club para el cumplimiento de la misión.
- ✓ Se asegura que todos los líderes de los diversos ministerios juveniles de su zona sean miembros activos del club de líderes.
- ✓ Atiende las necesidades de liderazgo de cada uno de sus congregaciones de su zona o distrito.
- ✓ Transmite y promueve todas las informaciones y planes de los niveles superiores.
- ✓ Cumple con el cronograma de reuniones especiales del campo y de la zona.

Perfil de un líder JA de zona o distrito

- ✓ Un líder espiritual
- ✓ De influencia positiva
- ✓ De alta estima propia
- ✓ Confiable e integro
- ✓ Comunicador eficaz
- ✓ Creativo y emprendedor
- ✓ Pro-activo y visionario
- ✓ Evidente sentido de lealtad a la iglesia y su organización
- ✓ Manifiesta una fe y actitud perseverante
- ✓ Gran motivador e impulsador de grandes ideas
- ✓ Habilidad para resolver problemas
- ✓ Desarrolla y capacita nuevos líderes
- ✓ Excelente organizador y planificador
- ✓ Con gran disposición al cambio
- ✓ Delega, toma decisiones efectivas y asume riesgos
- ✓ Establece metas de crecimiento y mejoramiento personal.

IV. LOS 4 ENFASIS PRIMORDIALES

Discipulado (Reavivamiento y Reforma) crecimiento espiritual
Lectura de la Biblia
Conexión bíblica
Maratón de la Biblia
Guerreros de oración
Lectura del libro "Servicio cristiano".

Liderazgo (crecimiento y consolidación)
Club de líderes JA
Sociedades de jóvenes y GPSS
Curso de consejeros
Curso para líderes especializados por áreas
Investiduras de clases JA
Capacitación formal e informal

Servicio (ministerios en acción)
Servicios comunitarios
Misión trabaja
Evangelismo
Comparte tu fe
ADRA en la comunidad
"Cerca de ti".

Social (actividades)
Paseos
Caminatas
Honores de especialidades
Eventos deportivos
Juegos sociales
Plan reto

V. PROPUESTA PARA LA FORMACIÓN DE LIDERAZGO INTEGRAL

Objetivos:

- Contribuir con la formación integral de líderes y jóvenes que conduzcan a los miembros del ministerio juvenil hacia el cielo.
- Levantar una Generación Juvenil contextualizada y enfocada en el nuevo esquema de liderazgo.
- Establecer metas de corto, mediano y largo plazo en los diferentes niveles del liderazgo de los jóvenes adventistas.
- Desarrollar capacidades gerenciales en cada nivel del liderazgo.
- Nombrar a nivel del campo local un grupo de laicos capacitadores integrales de los ministerios juveniles, quienes ayudarán a formar y adiestrar a los diferentes líderes locales.

VI ENFOQUES PRIMORDIALES

Cada líder recibirá clases y seminarios de instrucción a lo largo del programa, los cuales serán provistos por la Asociación Venezolana Central, y preparados por líderes seleccionados y calificados en estas áreas. Los mismos serán dictados por el equipo designado y preparado en cada zona para tal fin de acuerdo a las necesidades propias de cada lugar. Los materiales preparados estarán disponibles en formatos PPT, Word, pdf, CD, DVDS, según sea necesario.

DISCIPULADO

- Organización del club de líderes en cada zona
- Crecimiento espiritual
- Propósitos del MJA
- El ministerio juvenil según la Biblia y el Espíritu de Profecía
- Conociendo a los jóvenes Millennials
- Compromiso y lealtad del líder
- Desafíos de los JA actuales
- Lo primordial en los ministerios juveniles

- Énfasis de los ministerios juveniles: Discipulado, Liderazgo, Evangelismo, Servicio.
- Como involucrar a los jóvenes en las actividades juveniles
- Equipando a la juventud para el servicio
- Los clubes juveniles en el cumplimiento de la misión
- Curso de consejeros
- Mayordomía integral

LIDERAZGO

- Líderes con visión de águila
- Líderes de la Biblia con cualidades extraordinarias
- Secretos para la promoción de eventos y actividades
- Los programas de liderazgo y su importancia
- Organización y gerencia
- Escuchando y planificando con los JA
- Cosmovisión juvenil
- El peso de la responsabilidad
- Un llamado al liderazgo juvenil
- Secretos de éxito para el líder de jóvenes
- Cómo revitalizar las sociedades de jóvenes
- Cómo organizar un campamento o retiro juvenil
- Cómo organizar un sábado joven
- Cómo organizar un club JA
- Cómo organizar un honoré de especialidades
- Cómo organizar una investidura

EVANGELISMO Y SERVICIO

- Cómo involucrar a los jóvenes en la testificación
- Cómo hacer proyectos comunitarios con los jóvenes unidos con ADRA
- Cómo lograr que los JA impacten a la comunidad
- Escuchando, planificando y saliendo.

SOCIAL

- Cómo organizar eventos deportivos
- Rescatando los juegos sociales de la iglesia
- Cómo organizar un paseo social y recreativo para los jóvenes de su iglesia

VII PENSUM DE LIDERAZGO AVANZADO

Este será el próximo nivel a desarrollar, después de haber participado en las clases y seminarios del nivel anterior. Estará enfocado en líderes que buscan

especializarse en áreas definidas y que desean participar como capacitadores integrales en las diversas áreas de los ministerios juveniles. También está diseñado para todos aquellos que buscan crecer en el liderazgo integral al dirigir de una forma más detallada a los aventureros y conquistadores. Todo líder debe recibir 10 horas como mínimo de formación e instrucción en algunas de estas áreas de liderazgo.

Perfil del líder anhelado

- Un líder que pueda guiar con conocimiento de causa a los jóvenes frente a los retos que confronta la juventud adventista actual.
- Un líder que sea capaz de detectar oportunidades, resolver problemas y desarrollar proyectos relevantes para la iglesia y su comunidad.
- Un líder que tenga toda la capacidad para aplicar herramientas que le permitan manejar las diversas situaciones de diferencia, negociación y conflicto de una manera eficaz y constructiva, en cualquier nivel.

Áreas a desarrollar en cada persona

El líder cristiano
- El liderazgo de Jesús
- El propósito de Dios para sus lideres
- El líder como ejemplo, modelo y mediador de conocimientos
- Liderazgo integral de alto impacto

Reingeniería mental
- Autoestima
- Salud mental
- Manejo del stress
- Construcción de la visión y la misión personal
- Actitud y aptitud

Manejo de conflictos y toma de decisiones
- Métodos de solución de problemas
- Toma de decisiones bajo presión
- Planes de contingencia frente al cambio de condiciones

Organización personal
- Administración del tiempo y manejo de reuniones
- Desperdiciadores del tiempo: cómo evitarlos
- Cómo planificar y emplear mejor el tiempo
- Definición de prioridades y concentración en las más importantes
- Planeación de actividades, tareas y responsabilidades

Estilo y efectividad del líder

- Cualidades de un buen líder y auto análisis
- Funciones del líder
- Estilos de liderazgo y productividad
- Desarrollo de habilidades de liderazgo
- Papel y visión del líder
- La autoridad, la influencia y el poder.

Liderazgo transformacional

- Las necesidades del cambio
- Los gestores del cambio
- La cultura organizacional adventista
- El rol de la organización en la función del líder

Motivación

- Relación entre motivación y resultados
- Técnicas de motivación
- Herramientas de motivación

Apéndice 4

Seminario 1: Un llamado al liderazgo juvenil

Por Moisés Prieto S.

Introducción

- ✓ La Iglesia Adventista del Séptimo Día es una iglesia de jóvenes. (50 –75 %).
- ✓ La obra que más les toca a los líderes de la iglesia es interesarse por sus jóvenes porque ellos están necesitando mucha atención.
- ✓ La iglesia necesita a los jóvenes y ellos necesitan a la iglesia.
- ✓ "A fin de que la obra pueda avanzar en todos los ramos, Dios pide vigor, celo y valor juveniles. Él ha escogido a los jóvenes para que ayuden en el progreso de su causa" *(Elena White, Obreros Evangélicos p. 69*).
- ✓ Los jóvenes debidamente adiestrados y atendidos pueden hacer mucho por la obra de Dios.
- ✓ Los jóvenes necesitan tener líderes con valor, firmeza, celo y voluntad definida.

¿Quién es un líder juvenil?

"Es la persona que tiene la habilidad de conseguir que otros hagan lo que no quieren hacer, y lo hagan gustosamente". *(Dionisio C. Christian, El líder sus dones y sus funciones, 11).*

Es aquel que es capaz de dar un vuelco al descontrol en que se mueve la familia, la sociedad y la iglesia. Se necesitan líderes que no solo tengan cualidades, sino que sean abnegados y disciplinados y que merezcan confianza.

- ✓ Un líder se distingue por su empatía y por su relación personal con Dios.
- ✓ Es una fuente de inspiración contagiosa en lo que ha entusiasmo se refiere. Es un siervo útil para la honra y gloria de Dios.
- ✓ Un líder conoce y practica los ideales de los jóvenes.
- ✓ Un líder siente que ha sido llamado por Dios para liderar y organizar a la Juventud. "Tenemos hoy un ejército de jóvenes que puede hacer mucho si es debidamente dirigido y animado" *(Elena White, Servicio cristiano p. 39).*
- ✓ Un líder es llamado a servir a los demás "La obra de dirigir y preparar jóvenes es la obra más noble y más delicada que haya sido confiada alguna vez al hombre" *(Elena White, Consejos para los maestros p. 158 y 251).*

Los líderes deben trabajar para que los jóvenes:

1. Crezcan espiritualmente
2. Trabajen por la iglesia
3. Trabajen por los jóvenes y niños de la iglesia
4. Trabajen por los jóvenes que no son de nuestra fe.

Necesidades básicas de un líder

1. Conocer a Cristo como su Salvador personal.
2. Tener comprensión, simpatía y amor por la juventud.
3. Tener madurez espiritual y emocional.
4. Estar comprometido con su liderazgo
5. Tener habilidad para hacer amigos y aconsejar a los jóvenes.

Responsabilidades del líder juvenil

- ✓ Mantener una estrecha relación con todos los jóvenes.
- ✓ Ayudarlos en su crecimiento espiritual.
- ✓ Desarrollar cualidades de liderazgo que impacten de forma positiva a la juventud.
- ✓ Programar y hacer buenas actividades para beneficio de los jóvenes.
- ✓ Motivarlos y lograr que avancen en sus clases J.A.
- ✓ Ayudarles a conseguir solución a sus problemas.
- ✓ Apoyar los planes misioneros y buscar que ellos también se integren en la obra misionera.
- ✓ Estudiar junto con ellos proyectos de servicio, que a ellos les gustaría desarrollar en su iglesia.
- ✓ Hacer planes definidos y prácticos para ellos, fijando blancos, metas y objetivos.
- ✓ Realizar evaluaciones periódicas de su departamento.
- ✓ Manifestar confianza, aprecio y respeto en todo momento a los jóvenes.

El líder que anhelar ver los jóvenes

Los jóvenes quieren ver un líder que: Les enseñe con su ejemplo, que sea responsable, que tenga amor por los jóvenes, espiritual, líder de fe, íntegro confiable, principios morales sólidos, humilde, amigable, perseverante, buen carácter, servidor y que escuche a los jóvenes.

Necesidades básicas de la juventud

- ✓ Anhelan comprensión
- ✓ Necesitan ser escuchados
- ✓ Ser tratados con confianza

- ✓ Quieren crecer y tener éxito
- ✓ Desarrollar su personalidad
- ✓ Ser aceptados como son
- ✓ Sentirse seguros
- ✓ Suplir sus necesidades
- ✓ Crecer espiritualmente

Conclusión

"El líder que esté dispuesto a trabajar de manera ferviente con humildad y perseverancia, comprenderá las necesidades de sus jóvenes, ganará sus corazones para conducirlos hacia adelante y hacia arriba" *(Elena White, Consejos para los maestros 69).*

Seminario 2: Líderes de la Biblia con cualidades extraordinarias

Por Moisés Prieto S.

Introducción

En la Biblia no se encuentran las palabras, líder, ni liderazgo, en su forma original hebrea o griega. La etimología de la misma, viene de la lengua inglesa. Sin embargo, en la Biblia hay varias palabras que tienen que ver con el liderazgo, como también hay una variedad de líderes con cualidades extraordinarias. Desde el mismo principio del mundo Dios colocó cualidades de liderazgo en el ser humano. Y a través de los siglos ha usado líderes para comunicar sus mensajes y llevar a cabo su misión.

Líderes con cualidades extraordinarias

Adán: Perfecto para cumplir todo lo que Dios le había entregado en el Edén. En Gén 2:15, Dios le dio autoridad para servir, arar cultivar y guardar el jardín del Edén. Todas las cualidades de liderazgo de Adán y luego de Eva, eran perfectas en ese lugar edénico, hasta que desobedecieron a Dios.

Noé: Varón justo, perfecto en sus generaciones; con Dios caminó Noé (Gén 6: 9). Era obediente a Dios (Gén 6:22), hombre de fe, temeroso de Dios, trabajador y perseverante (Heb 11:7), pregonero de justicia (1 Pe 2:5).

Abraham: Se conoce como el amigo de Dios (Is 41:8). Era obediente a Dios (Gén 12:4), hombre de fe (Heb 11: 8), servidor (Gen 14: 18. 18:4-5; Gen 22:1), agradecido y fiel adorador (Gen 14:20), creyente de Dios (Gén 15:6), escuchaba consejos (Gén 16:2), influyente y respetado príncipe de Dios entre sus contemporáneos (Gen 23:6).

José: Obediente (Gen 37:13), fiel a Dios (Gen 39:9), dependencia total de Dios (Gen 41:16), visionario (Gen 41:33), estratega (Gen 41:34), previsivo (Gen 41:36), tenía el Espíritu de Dios (Gen 41:38), atendía necesidades (Gen 41:56), misericordioso (Gen 43:16), sensible (Gen 45:15), motivador y predicador de esperanza (Gen 50:25).

Moisés: Tenía pasión espiritual, empatía y amor por su pueblo (Heb 11:24-26), fiel y digno de confianza (Heb 3:5), obediente a Dios (Núm 27:22), manso (Núm 12:3), aceptaba sus debilidades (Éx 4:10), organizado (Éx 12:32), coraje para enfrentar críticas (Núm 12:1), escuchaba consejos (Éx 18:24), daba reconocimiento especial a las personas (Éx 35:30-35).

Josué. Era decidido (Éx 17:13), tenía fe absoluta en Dios (Núm 14:6-9), motivador (Núm 13:30-31), lleno del Espíritu de Dios (Núm 27:18), fiel servidor (Éx 33:11; Núm 11:28), lleno de sabiduría (Deut 34:9), visionario (Núm 14:9).

Débora: Atendía las necesidades del pueblo y servía a la comunidad israelita (Jue 4:5). Era estratega (4:6), trabajaba en equipo (4:9), fiel y cumplidora de sus palabras (4:10), valiente y luchadora (4:14), dependía de Dios y no abusaba de su poder (5: 2), decidida (5:7), organizada (5:9), condujo a otros al liderazgo y al éxito (5:15).

David. Tenía coraje para enfrentar problemas (1 Sam 17:32), dependía de Dios (1 Sam 17:45; Sal 23:1), íntegro y recto (1 R 9:4-5), valiente guerrero y prudente en sus palabras (1 Sam 16:18), guiaba, lideraba y motivaba (1 Sam 22:2), hombre según el corazón de Dios (1 Sam 13:14).

Nehemías: Compasivo y sensible a las necesidades (Neh 1:3-4), hombre de oración (1:5; 4:4), espiritual (1:6), humilde (1:7), amor por su pueblo (2:3), visionario y de acción (2:5), perseverante (2:7-8), motivó y despertó en su dirigidos sus necesidades (2:17), condujo a otros a ser líderes (7:1), coaching y mentor (7:3-4), era un líder capacitador (7:1-5; 8:10), principios morales sólidos (10:39), era radical y no consentía el pecado (13:25).

Daniel: Tenía pureza de carácter (1:8), era un guía espiritual de confianza plena en Dios (2:18), compartía su liderazgo (2:49), humildad (5:17), hombre de oración y de fiel testimonio (6:10), hombre de integridad (6:22).

Jesús: Es el líder triunfante que edificó la iglesia (Mt 16:18; Efe 2:20). Él escogió y entrenó a sus discípulos (Mar 3:13-19), tenía perfecto dominio propio (Mt 4:4-7; Mt 26:47-50), se despojó a sí mismo (Fil 2:6-7), era transparente en todo (Mt 6:1), tenía amor incondicional (Mt 11:19; Lc 7:34), valoraba a los más desprovistos (Mr 8: 1-4). Su servicio desinteresado al prójimo era sin hacer acepción de personas (Jn 13:1-20; Mt 20:28), ejerció un liderazgo transformador (Lc 4:18), carismático (Lc 9:9), inspirador (Hch 4:13), humildad extraordinaria (Mt 21:5), promovía el compañerismo (Mt 20:20-28), hombre de oración (Mr 1:35), influencia positiva (Mt 7:12), excelente comunicador (Lc 9:6).

Pablo: Mostraba integridad y fidelidad (Hch 20:24), transparencia (1 Tes 2:1), apasionado por cumplir la misión (1 Tes 2:2; Rom 1:14-15), agradaba a Dios (1 Tes 2:4), manifestaba ternura y compasión (1 Tes 2:7), ejemplo de testimonio (1 Tes 2:10), estudioso de las Escrituras (Gál 1:14), comportamiento ejemplar (Hch 20:18), humildad (Hch 20:19), perseverancia (Hch 20:20-21), visionario (Hch 20:22-24), mentor espiritual (2 Tim 2:2), enseñó liderazgo (Efe 4:11), siervo (Fil 2:3-4), buen maestro (Hch 9:29), actitud positiva (2 Cor 4:8-11), padre

espiritual del joven Timoteo (1 Tim 1:2), formador de líderes efectivos (1 Tim 4:12-16; 1 Tim 3:1).

Preguntas de discusión

¿Qué cualidades de liderazgo crees que tienes?
¿Qué cualidades de liderazgo te gustaría desarrollar?
¿Cuál es tu pedido a Dios en este momento?

Seminario 3: Los programas de liderazgo y su importancia

Por Moisés Prieto S.

Introducción

Todos estamos enfrentando diariamente los desafíos del posmodernismo en cada una de sus filiaciones u organizaciones. El MJA en especial, precisa ser atendido por un liderazgo entrenado, que conozca cómo entender y consolidar a los jóvenes, como también involucrarlos en la misión.

De hecho, "el ministerio juvenil de hoy nunca será el mismo que era ayer...debe tomarse en cuenta que este es el punto de partida de un replanteo completo, en cuanto a la forma en la que vemos desarrollarse el ministerio juvenil y el tipo de actividades que promovemos en nuestras iglesias en la actualidad". *(Youth Ministry Handbook and Leadership Training Manual, 19).*

La necesidad de reenfocar las prioridades

La próxima generación está reaccionando a intensos cambios de los factores sociales, tecnológicos y religiosos. Muchos jóvenes son incapaces de razonar claramente sobre su fe y mucho más a correr riesgos reales por la causa de Cristo. "Estas deficiencias son indicadores de brechas en la formación de discípulos. Estas brechas son evidentes, y la iglesia tiene oportunidades dadas por Dios para repensar nuestro enfoque para hacer discípulos". *(David Kinnaman, You Lost Me, 21-24).*

Se hace necesario encontrar líderes que expresen "su pasión por cuidar y dedicar tiempo de sus vidas ocupadas para edificar relaciones con jóvenes y ayudarlos a crecer en su fe", porque esa es la esencia y la meta del liderazgo. *(Doug Fields, Ministerio de jóvenes con propósito, 24).*

Lucas Leys, en su libro "Liderazgo Generacional" señala que "necesitamos sabiduría eterna, una pizca de ciencia, un compromiso certero y un romance con el cambio". Se hace necesario ser arquitectos del cambio y entender los tiempos para no estancarnos. Y el enfoque de su libro tiene que ver con un discipulado intencional prioritario. *(Lucas Leys, Liderazgo generacional, 24).*

Levantando una nueva generación de líderes

Barna, señala que hay que investigar el tema del liderazgo para poder atender mejor a la iglesia. Para él, como iglesia, no podemos permanecer ingenuos acerca de las cosas que suceden a nuestro alrededor. "A veces predicamos desde

la cima de la montaña y estamos totalmente desconectados de la gente del rebaño. Necesitamos una buena investigación para comprender mejor el liderazgo". *(George Barna Tells Adventist Delegates, "We are in a Crisis" https://www.adventistreview.org/church-news/story 5101-george-barna-tells-adventist-delegates-we-are-in-a-crisis).*

Formigli, habla de entender los tiempos actuales para levantar un nuevo liderazgo joven y refiere que en esta hora se demanda de líderes como los hijos de Isacar, entendidos en los tiempos, (1 Crón 12:32).

"Más que nunca necesitamos como líderes reflexionar sobre nuestra labor y anticiparnos a los tiempos, para eso habrá que invertir tiempo en conocer la cultura, y formar líderes que puedan asumir el ministerio para dar a conocer lo que Dios quiere hacer con cada cultura. Por, sobre todo, es necesario empezar con urgencia a levantar un liderazgo joven, planificar una transición para pasar la antorcha a las nuevas generaciones. Los cambios se dan muy rápidos, y si el liderazgo actual no empieza a planificar su retirada, levantando una generación de líderes más jóvenes, en el futuro se sufrirá grandes pérdidas causadas por una transición poco sabia y planificada o por un liderazgo que se perpetúa sin adaptarse a los cambios". *(Roberto Formigli "Liderazgo de relevo: basado en los modelos de Moisés y Jesús", Journal teológico, Vol. 4 Núm. 1 (2019): 43).*

Este asunto es trascendental. Es necesario trabajar implementando programas de liderazgo que se adapte a los cambios generacionales actuales.

El Manual de la iglesia dice que "la Iglesia trabaja en favor de los jóvenes, y con ellos, a través del MJA", pero esto requiere mayor atención para lograr que esto sea una realidad... En todos los sectores de la obra de la iglesia debe haber jóvenes en actividad". *(Manual de la iglesia, 101).*

El líder de jóvenes asume una gran responsabilidad al trabajar por los jóvenes. Cada iglesia y su grupo de líderes debe trabajar desarrollando estrategias para integrar a los jóvenes en el liderazgo responsable e involucrarlos en los diversos programas de la iglesia.

Quienes dirigen el MJA, tienen una gran responsabilidad y una titánica labor. Deben vivificar a los jóvenes para que encuentren su propio ministerio, de servir a Dios en la iglesia y en la comunidad. Hay una necesidad imperativa de buscar líderes de jóvenes que sean "espías en la tierra del futuro", que vean oportunidades de cambio y respondan con buenas acciones. *(Lucas Leys, citado en el "Prólogo" de Mark Arellano, 50 proyectos de acción social para involucrar a los jóvenes y cambiar el mundo 15).*

Conclusión

Se necesita un liderazgo que sea más afectivo y efectivo; que pueda impactar la vida de los jóvenes, de la iglesia y la comunidad. Hay una responsabilidad asignada por Dios y se debe buscar que sea trasvasada a las presentes y futuras generaciones.

Los líderes actuales deben prestar mucha atención para aprender, como también para descubrir sobre cómo liderar a esta generación, que son la mayor parte de la población en muchas partes del mundo.

¿Qué cambio deseas hacer en tu vida como líder?

¿Qué cambios nuevos deseas desarrollar en tu liderazgo en favor de los jóvenes?

Seminario 4: Conociendo a los jóvenes millennials

Por Moisés Prieto S.

Introducción

Para poder llevar un ministerio más efectivo en favor de los jóvenes es necesario conocer algunas características de los millennials, como también lo que ellos conciben, piensan y expresan acerca de sus líderes. El liderazgo para los Millennials es más importante de los que muchos líderes piensan.

Características de los Millennials

En general, desean servir a los demás. La mayoría de ellos están muy orientados a la familia. Y realmente quieren escuchar y aprender de los demás. De hecho, están buscando algunos buenos líderes para seguir. Cuando los encuentren, los seguirán con compromiso y entusiasmo... nos está observando de cerca. *(Thom S. Rainer, Facts and trends: Understanding The millennials, "What Millennials want in leaders" LifeWay Christian Resources, vol. 57, N° 1, winter 2011, 4-5*).

Ellos conforman un 24% de la población, son emprendedores con ideas novedosas que valoran el reconocimiento no por años, sino por sus funciones. Quieren ver reflejados en la sociedad y anhelan ver en sus líderes transparencia, colaboración, compromiso y, tolerancia. Ellos buscan diferenciarse del resto, creando contenido, buscando destacar y ser reconocidos. Les gusta la igualdad y la tolerancia. *("¿Quiénes son los millennials y por qué son una generación única?" https://www.bbva.com/es/ quienes-millennials-generacion-unica/).*

¿Qué buscan y esperan de sus líderes?

Curtin señala 4 rasgos principales que los Millennials buscan en los líderes. Ellos (1) quieren ser apreciados por lo que están haciendo bien, como también recibir capacitación sobre cómo mejorar, (2) esperan un espíritu gentil libre de abuso como táctica de gestión, (3) quieren líderes auténticos y veraces, y (4) anhelan líderes con integridad. *(Melanie Curtin, "The Top 4 Traits Millennials Look for in Leaders" https://www.inc.com/melanie-curtin/the-top-4-traits-millennials-look-for-in-leaders.html).*

Según Graybill, los atributos de liderazgo que más mencionan los Millennials son: trabajo en grupo/equipo (41,6%), visión (25,0%), influencia (14,5%), respeto (12,5%), y comunicación (8,3%). Y los siete rasgos de liderazgo que los Millennials identifican con mayor frecuencia son comunicación (97,9%),

respeto (85,4%), visión (79,1%), influencia (75%), confianza (68,7%), integridad (64,5%), y trabajo en equipo/ grupo, (62,5%). *(Jolie Ogg Graybill, "Millennials Among the Professional Workforce in Academic Libraries: Their Perspective on Leadership", (January 2014): 13).*

Omilion-Hodges y Sugg, muestran que los rasgos gerenciales más motivadores para los Millennials son: predicar con el ejemplo, trabajador, amigable, motivador, alentador y comprensivo. La preferencia de los Millennials por los rasgos gerenciales, mentor es la cualidad de líder más deseada. Y conciben a un mentor como un defensor enfático, un guía profesional y personal que construye relaciones interpersonales, escucha con atención y brinda atención personalizada y comunicación frecuente. *(Leah M. Omilion-Hodges, Christine E. Sugg, "Millennials' Views and Expectations Regarding the Communicative and Relational Behaviors of Leaders: Exploring Young Adults' Talk About Work", Business and Professional Communication Quarterly 2019, Vol. 82(1): 80-82. doi: 10.1177/2329490618808043).*

Ellos prefieren líderes que se preocupen por ellos. Anhelan tener líderes en quienes se pueda confiar.

¿Cómo liderar a los Millennials?

Windle, en su libro ofrece 8 soluciones claves para los líderes millennials: (1) Uso de tecnología y redes sociales, (2) estilo de liderazgo relacional, (3) estructura organizativa colaborativa, (4) programas y eventos dinámicos, (5) profundidad en el discipulado espiritual, (6) instalaciones que representan su cultura, (7) liderazgo en finanzas, y (8) énfasis en el compromiso social más que político. *(Benjamin Windle, Eight Innovations to Leading Millennials: How Millennials Can Grow Your Church and Change the World (The Thrive Co, edición Kindle), 2019).*

De hecho, Barry, enfatizando el tema entre los líderes de la iglesia cree que hay algunos pasos puntuales que todo líder debe tomar en cuenta para alcanzar a los millennials en la iglesia: (1) Preocúpese por la próxima generación, (2) levante líderes en la próxima generación, (3) invierta genuinamente en su comunidad, (4) diseñe sus tiempos de adoración para una audiencia más joven, (5) actualice la tecnología de su iglesia, y (6) revitalice la misión de tu iglesia. *(Frank Barry, How to Reach the Millennials in Your Church https://get.tithe.ly/blog/how-to-reach-the-millennials-in-your-church).*

Conclusión

Efectivamente, los millennials tienen un concepto muy amplio sobre el liderazgo y sobre sus aspiraciones en relación a sus líderes.

Anhelan ver en sus líderes cualidades que los impulsen a confiar en ellos, que los guíen al crecimiento y los empoderen en el liderazgo.

Quieren ver mentores y amigos íntegros, que los impulsen a desarrollar un liderazgo de servicio y a prepararse para liderar a otros con responsabilidad.

Quieren ser tomados en cuenta, porque tienen un alto potencial de liderazgo, el cual debe ser orientado.

Seminario 5: Propósitos del ministerio juvenil adventista

Por Moisés Prieto S.

Introducción

Los líderes de jóvenes en todos los niveles, deberían conocer que el MJA más que un departamento segmentado, es un ministerio. Es aquí donde se gestan los planes y las estrategias para envolver a la juventud en los diversos ministerios Cada MJA a nivel local "debe tener dirigentes responsables y vigilantes, determinados a cumplir deberes específicos". *(Hiram Ruiz, manual de ministerio juvenil, 55).*

"Los líderes cristianos, sin importar el ministerio que desempeñen o la institución a la que sirvan, ya sea a nivel de iglesia local, a nivel de asociación o unión, tienen una responsabilidad profunda de administrar la organización de Dios dentro de límites específicos". *(Pedro Canales, GHMN 780, Liderazgo y administración de una organización religiosa, Universidad Adventista de Centro América, extensión SETAI, octubre de 2015).*

Reenfocando el MJA al trabajar con los jóvenes

En el trabajo con los jóvenes se hace importante conocer sus necesidades y lo que ellos pueden hacer, para dividirlos en diversos ministerios. Esto "es una gran bendición tanto para los líderes, como para la iglesia, ya que se fortalecen áreas descuidadas, se involucra más gente, se crece tanto en cantidad, como en calidad". *(Ministerio Juvenil Mar del Plata, Manual de liderazgo joven, JamDelplataP, 16).*

Allen, avistando el panorama escribió: "Necesitamos desesperadamente un cambio de actitud. Necesitamos más recursos. Necesitamos un grupo de dirigentes calificados que pueda conducir de nuevo a una iglesia informada y unida en el método de Dios para servir a nuestra juventud" Malcolm Allen, ¿Conducción divina o presión mundana?, 134.

Se necesitan "líderes, que salgan de la rutina, el conformismo, y el frio formalismo en las programaciones, que le den vida, color y sabor de acción al Ministerio Juvenil Adventista". *(Moisés Prieto Sierra, Visión JA: El ministerio juvenil desde la perspectiva divina, 77).*

Los líderes de la iglesia en la actualidad están haciendo un llamado enfático a reaccionar y a no quedarse sentado frente a la disminución del compromiso del liderazgo en las actividades cotidianas de la iglesia, mientras los jóvenes siguen

buscando refugio. De hecho, no se puede: "continuar llevando las riendas del ministerio como lo hemos hecho hasta ahora, mientras vemos a nuestra juventud alejándose de sus comunidades. Necesitamos preguntarnos cuán eficientes han sido nuestros métodos para alcanzar nuestros objetivos con la juventud que está bajo nuestro cuidado. ¿Qué podemos hacer de manera diferente para ayudar a nuestra juventud a conectarse con Dios y a desarrollar una fe fuerte basada en sus convicciones?" *(Youth Ministry Handbook and Leadership Training Manual, 19).*

Por lo tanto, se debería defender la idea de establecer un ministerio juvenil más especializado, centrado en ministrar y guiar a los jóvenes a la salvación y el servicio. Es necesario hacer del MJA una prioridad en lo que se refiere a su planificación estratégica con acciones diligentes.

Salvación & Servicio

Hay muchos escritos y materiales que definen los propósitos del MJA. Sin embargo, el propósito del MJA ya está definido. "Salvación& Servicio".

Y entre todos los consejos relacionados con el liderazgo y el trabajo con la juventud en el MJA, se pueden mencionar: 1. Aceptar a las personas como son; 2. Expresar amor incondicional; 3. Escucharlos; 4. Confiar en ellos; 5. Ser sincero y honesto; 6. Ser maduro y consistente; 7. Planificar con anticipación; 8. Delegar responsabilidad; 9. Fomentar la unidad familiar; 10. Mantenerse actualizado con información. *(North American Division Corporation of Seventh-day Adventists, Quick Start Guide for the Youth Ministries Leader, 11).*

White claramente afirma que "Dios da las oportunidades; el éxito depende del uso que se haga de ellas". *(Elena White, Profetas y reyes, 357).*

Se deben aprovechar todas las oportunidades que Dios ofrece, como también los diversos llamados, para avivar, fortalecer y desarrollar un liderazgo integral, en el ministerio juvenil adventista.

Conclusión

El Ministerio Juvenil Adventista fue creado para llevar a los jóvenes a desarrollar una vida diferente con un crecimiento espiritual continuo, con un servicio a Dios y a la humanidad.

Todo líder JA tiene el compromiso de crear o desarrollar estrategias claves, para hacer que los jóvenes se desarrollen espiritual, mental y socialmente.

Seminario 6: Secretos del éxito para líderes juveniles

Por Moisés Prieto S.

Los siguientes son secretos de éxito que pueden ayudar a cualquier líder que quiere crecer y realizar un ministerio creciente e integral.

Secretos de éxito para líderes

- ✓ Muéstreles el amor de Jesús
- ✓ Sea transparente y leal.
- ✓ Mantén una visión correcta
- ✓ Sea más que un líder, un amigo para ellos
- ✓ Lidérelos con su ejemplo más que con palabras.
- ✓ No espere una solución simple a los problemas de los jóvenes.
- ✓ No los subestime.
- ✓ Preocúpese por su crecimiento integral
- ✓ No compare el grupo actual de jóvenes con el grupo con el cual Ud creció.
- ✓ No limite ni menosprecie su trabajo
- ✓ Muéstreles comprensión, afecto, ayuda y dirección.
- ✓ No haga promesas que no pueda cumplir ni haga planes de algo que no se pueda llevar a cabo adecuadamente.
- ✓ No espere demasiado, pero tampoco espere poco de ellos.
- ✓ No los dirija sin un plan de trabajo.
- ✓ No pierda su respeto ante los jóvenes.
- ✓ Escúchelos y deje que ellos formen parte de sus planes de trabajo en su iglesia local.
- ✓ Escuche sus observaciones y atienda sus necesidades.
- ✓ Involúcrelos en actividades de servicio
- ✓ Desarrolle programas que suplan sus necesidades.

Atención cuidadosa y especializada

Es necesario tener reuniones o concilios en cada iglesia o distrito para escuchar a los jóvenes; conocer sus necesidades y planificar las actividades a seguir. Los resultados del estudio mostraron debilidad en esta área.

Los jóvenes notan incongruencia cuando el líder dice algo, pero hace otra cosa. Ellos buscan ver más en el líder sus cualidades que tienen que ver con el "ser" y que luego lo muestran con el "hacer". Ellos buscan modelos de liderazgo. White dice que:

"la responsabilidad del liderazgo no es un juego de niños. Requiere el cuidado y la atención más cuidadosa, y esfuerzo mental. Exige el ejercicio de una sabiduría y un juicio sólidos. Demanda abnegación propia, un corazón íntegro y una voluntad firme para hacer que las cosas funcionen. En esa importante posición, Dios quiere tener a un hombre que se aventure, que arriesgue algo; que se desplace firmemente a favor de lo justo, sean cuales fueren las consecuencias; que batalle contra los obstáculos y que nunca vacile, aunque en ello se le vaya la vida". *(Elena White, Liderazgo cristiano, 29).*

Conclusión

"Dios quiere que manifestemos su amor mostrando vivo interés por los jóvenes que están bajo nuestro cuidado". *(Elena White, Consejos para los maestros, 46).*

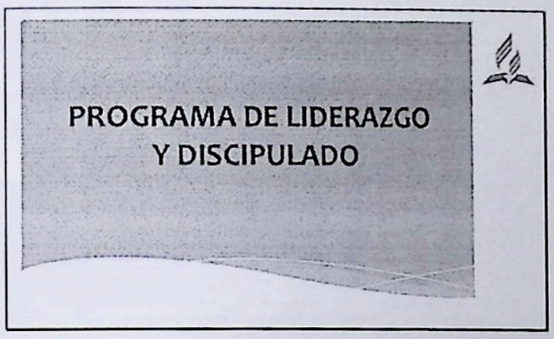
"Hay que desarrollar una buena relación con los jóvenes, ya que se pierde mucho por la falta de atención de sus necesidades espirituales". *(Elena White, El ministerio pastoral, 318).*

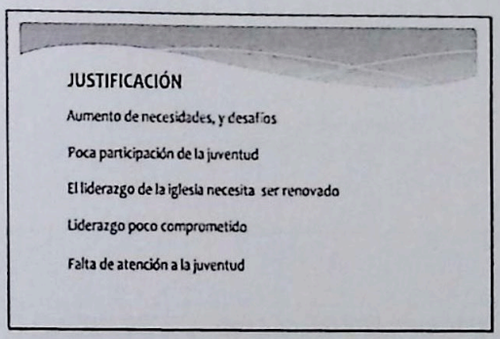
"Déjeselos participar en el trabajo y la responsabilidad. Hágaseles sentir que tienen que contribuir a beneficiar a otros... Ideen los dirigentes de la iglesia planes que induzcan a la juventud a aprender a emplear los talentos a ella confiados. Hagan los miembros de más edad en la iglesia una obra ferviente y compasiva por los niños y jóvenes. Apliquen los ministros toda su inteligencia para idear planes por los cuales los miembros más jóvenes de la iglesia puedan ser inducidos a cooperar con ellos en la obra misionera". *(Elena White, Testimonios para la iglesia, 6: 434).*

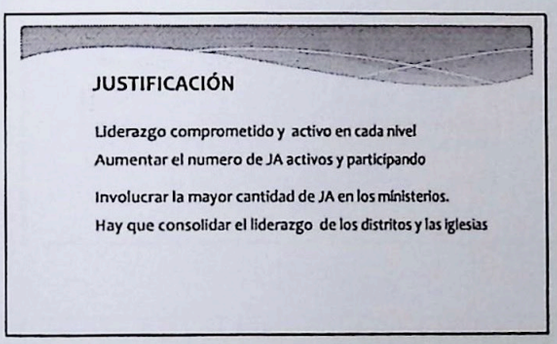
Apéndice 5

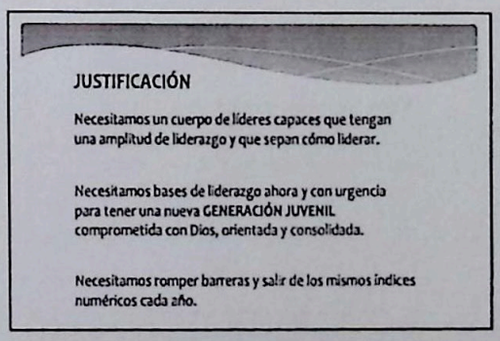
Seminarios PPT

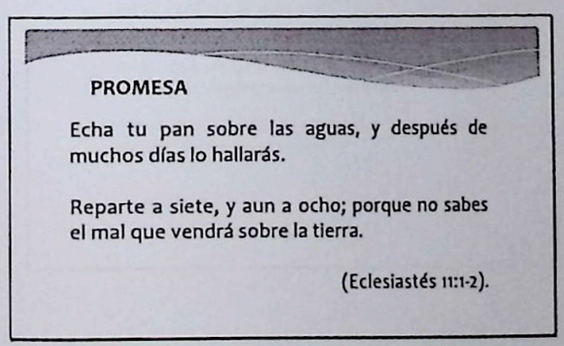
Seminario 1: Programa de liderazgo y discipulado

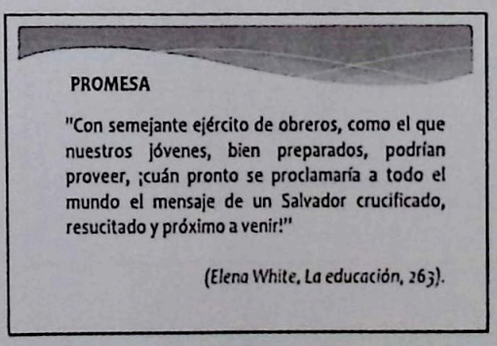












DESAFÍOS

"El liderazgo es lo que nosotros, líderes juveniles, pastores, líderes de escuela sabática y maestros, necesitamos mostrar y desarrollar en nuestros jóvenes. Nuestro trabajo consiste en formar líderes efectivos, entrenando a nuestros jóvenes para convertirlos en tales en su nivel de grupo y en su comunidad, y así puedan guiar a otros a Jesús. La iglesia que piensa en los jóvenes, habrá de guiarlos y capacitarlos como líderes que le sirvan, ahora y no mañana".

(Hiram Ruiz, Manual de ministerio juvenil de la División Interamericana, 130).

DESAFÍOS

"Necesitamos desesperadamente un cambio de actitud. Necesitamos más recursos. Y necesitamos un grupo de dirigentes calificados que pueda conducir de nuevo a una iglesia informada y unida en el método de Dios para servir a nuestra juventud".

(Malcolm Allen, *¿Conducción divina o presión mundana?*, 75).

IMPLEMENTACIÓN

Crear estrategias a seguir a lo largo del proceso, y trabajar a tono con los lineamientos de la Unión, División Interamericana y la Asociación General.

Tener una reunión con los líderes juveniles de los distritos e iglesias para establecer, estudiar e implementar el plan de liderazgo.

Accionar el plan de líderes y capacitadores integrales de los ministerios juveniles dentro del territorio.

IMPLEMENTACIÓN

Elaborar un pensum de liderazgo y establecer una comisión para analizar y organizar la preparación de los materiales.

Hacer giras y concilios de implementación y evaluación en cada distrito e iglesia para orientar y evaluar el proceso de discipulado.

MATERIALES

Talleres y Seminarios
Manuales
Implementos JA
CDS
DVDS
PPTs
Planillas de evaluación
Libros
PDFs
Tarjetas
Franelas del club de líderes
Otros que sean necesarios.

IMPLEMENTACIÓN

El líder juvenil del campo trabajará en armonía con los lineamientos y planes establecidos por la Unión y las instituciones superiores.

Es el responsable de ejecutar el plan en su territorio. Debe establecer mecanismos de integración y constante comunicación con los líderes juveniles y pastores del territorio para lograr clarificar y establecer el programa de liderazgo.

IMPLEMENTACIÓN

Reunir durante un fin de semana a los líderes juveniles de su campo y orientarlos en como llevar a cabo todo el proceso.

Debe hacer reuniones de orientación y ejecución del programa en cada distrito de su territorio

IMPLEMENTACIÓN

Ejecuta el programa de liderazgo a través del CLUB DE LIDERAZGO. Los miembros serán todas las directivas de clubes y de sociedades de jóvenes y líderes de GPS. Se espera que los pastores sean consejeros de estos clubes y también formadores de liderazgo.

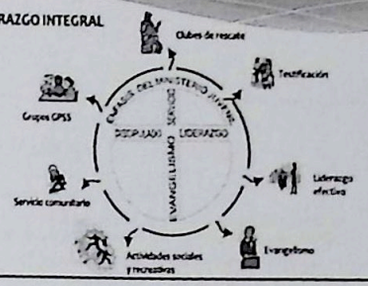
Realizar una inscripción formal para darle mayor consistencia al programa de certificación en liderazgo.

IMPLEMENTACIÓN

Estos clubes se reunirán una vez al mes. En aquellos lugares donde sea difícil el acceso los encuentros se realizarán bimensuales.

Establecer un calendario de reunión y capacitación formal del club y plan de trabajo anual, el cual debe ser aprobado en la junta de la asociación

LIDERAZGO INTEGRAL



LIDERAZGO INTEGRAL

Liderazgo (crecimiento y consolidación)

1

Club de líderes JA
Sociedades de jóvenes y GPSS
Curso de consejeros
Curso para líderes especializados por áreas
Investiduras de clases JA

LIDERAZGO INTEGRAL

Discipulado (Reavivamiento y Reforma)

2

Lectura de la Biblia
Guerreros de oración
Conexión bíblica
Maratón de la Biblia
Lectura del libro "Servicio Cristiano".

LIDERAZGO INTEGRAL

Servicio y evangelismo (Ministerios en acción).

3

Servicios comunitarios
Misión trabaja
Evangelismo
Comparte tu fe
ADRA en la comunidad
"Cerca de ti".

LIDERAZGO INTEGRAL

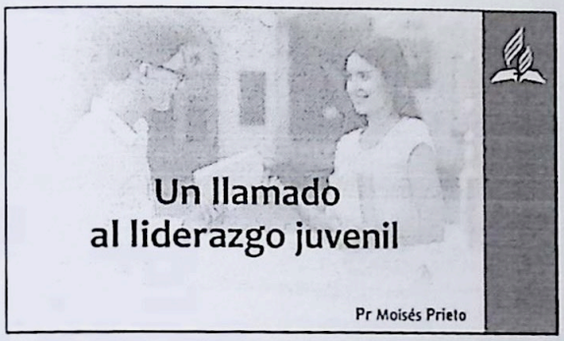
LIDERAZGO INTEGRAL

Social (actividades).

4

Paseos, caminatas, honores de especialidades, eventos deportivos, juegos sociales. Plan RETO.

Seminario 2: Un llamado al liderazgo juvenil



Introducción

- La AISD es una iglesia de jóvenes. (50 –75 %).
- La obra que más les toca a los líderes de la iglesia es interesarse por sus jóvenes porque ellos están necesitando mucha atención.
- La iglesia necesita a los jóvenes y ellos necesitan a la iglesia.

Introducción

- "A fin de que la obra pueda avanzar en todos los ramos, Dios pide vigor, celo y valor juveniles. Él ha escogido a los jóvenes para que ayuden en el progreso de su causa" (*Elena White, Obreros Evangélicos p. 69*).
- Los jóvenes debidamente adiestrados y atendidos pueden hacer mucho por la obra de Dios.
- Los jóvenes necesitan tener líderes con valor, firmeza, celo y voluntad definida.

¿Quién es un líder juvenil?

- "Es la persona que tiene la habilidad de conseguir que otros hagan lo que no quieren hacer, y lo hagan gustosamente". (*Dionisio C. Christian, El líder sus dones y sus funciones, 11*).
- Es aquel que es capaz de dar un vuelco al descontrol en que se mueve la familia, la sociedad y la iglesia. Se necesitan líderes que no solo tengan cualidades, sino que sean abnegados y disciplinados y que merezcan confianza.

¿Quién es un líder juvenil?

- Un líder se distingue por su empatía y por su relación personal con Dios.
- Es una fuente de inspiración contagiosa en lo que ha entusiasmo se refiere. Es un siervo útil para la honra y gloria de Dios.
- Un líder conoce y practica los ideales de los jóvenes.

¿Quién es un líder juvenil?

- Un líder siente que ha sido llamado por Dios para liderar y organizar a la Juventud. "Tenemos hoy un ejército de jóvenes que puede hacer mucho si es debidamente dirigido y animado" (*Elena White, Servicio cristiano, 39*).
- Un líder es llamado a servir a los demás "La obra de dirigir y preparar jóvenes es la obra más noble y más delicada que haya sido confiada alguna vez al hombre" (*Elena White, Consejos para los maestros, 158 y 251*).

¿Quién es un líder juvenil?

- Los líderes deben trabajar para que los jóvenes:
  1. Crezcan espiritualmente
  2. Trabajen por la iglesia
  3. Trabajen por los jóvenes y niños de la iglesia
  4. Trabajen por los jóvenes que no son de nuestra fe.

Responsabilidades del líder juvenil

- ✓Motivarlos y lograr que avancen en sus clases J.A.
- ✓Ayudarles a conseguir solución a sus problemas.
- ✓Apoyar los planes misioneros y buscar que ellos también se integren en la obra misionera.
- ✓Estudiar junto con ellos proyectos de servicio, que a ellos les gustaría desarrollar en su iglesia.

Responsabilidades del líder juvenil

- ✓Mantener una estrecha relación con todos los jóvenes.
- ✓Ayudarlos en su crecimiento espiritual.
- ✓Desarrollar cualidades de liderazgo que impacten de forma positiva a la juventud.
- ✓Programar y hacer buenas actividades para beneficio de los jóvenes.

Responsabilidades del líder juvenil

- ✓Hacer planes definidos y prácticos para ellos, fijando blancos, metas y objetivos.
- ✓Realizar evaluaciones periódicas de su departamento.
- ✓Manifestar confianza, aprecio y respeto en todo momento a los jóvenes.

El líder que anhelar ver los jóvenes

Los jóvenes quieren ver un líder:

- Que les enseñe con su ejemplo
- Que sea responsable
- Que tenga amor por los jóvenes
- Que sea espiritual
- De fe
- Íntegro y confiable
- Con principios morales sólidos
- Humilde
- Amigable
- Perseverante
- Buen carácter
- Servidor
- Que escuche a los jóvenes.

Necesidades básicas de un líder

1. Conocer a Cristo como su Salvador personal.
2. Tener comprensión, simpatía y amor por la juventud.
3. Tener madurez espiritual y emocional.
4. Estar comprometido con su liderazgo
5. Tener habilidad para hacer amigos y aconsejar a los jóvenes.

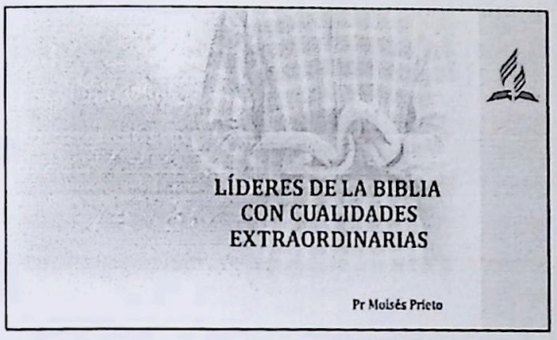
Necesidades básicas de la juventud

- Anhelan comprensión
- Necesitan ser escuchados
- Ser tratados con confianza
- Quieren crecer y tener éxito
- Desarrollar su personalidad
- Ser aceptados como son
- Sentirse seguros
- Suplir sus necesidades
- Crecer espiritualmente

Conclusión

- "El líder que esté dispuesto a trabajar de manera ferviente con humildad y perseverancia, comprenderá las necesidades de sus jóvenes, ganará sus corazones para conducirlos hacia adelante y hacia arriba" (*Elena White, Consejos para los maestros* 69).

Seminario 3: Líderes de la Biblia con cualidades extraordinarias



Introducción

- En la Biblia no se encuentran las palabras, líder, ni liderazgo, en su forma original hebrea o griega.
- La etimología de la misma, como ya se ha dicho, viene de la lengua inglesa. Sin embargo en la Biblia hay varias palabras que tienen que ver con el liderazgo, como también hay una variedad de líderes con cualidades extraordinarias.

Introducción

- Desde el mismo principio del mundo Dios colocó cualidades de liderazgo en el ser humano. Y a través de los siglos ha usado líderes para comunicar sus mensajes y llevar a cabo su misión.

Líderes con cualidades extraordinarias

- **Adán:**

Perfecto para cumplir todo lo que Dios le había entregado en el Edén. En Gén 2:15, Dios le dio autoridad para servir, arar cultivar y guardar el jardín del Edén. Todas las cualidades de liderazgo de Adán y luego de Eva, eran perfectas en ese lugar edénico, hasta que desobedecieron a Dios.

Líderes con cualidades extraordinarias

- **Noé:**

Varón justo, perfecto en sus generaciones; con Dios caminó Noé (Gén 6: 9). Era obediente a Dios (Gén 6:22), hombre de fe, temeroso de Dios, trabajador y perseverante (Heb 11:7), pregonero de justicia (1 Pe 2:5).

Líderes con cualidades extraordinarias

- **Abraham:**

Se conoce como el amigo de Dios (Is 41:8). Era obediente a Dios (Gén 12:4), hombre de fe (Heb 11: 8), servidor (Gen 14: 18. 18:4-5; Gen 22:1), agradecido y fiel adorador (Gen 14:20), creyente de Dios (Gén 15:6), escuchaba consejos (Gén 16:2), influyente y respetado príncipe de Dios entre sus contemporáneos (Gen 23:6).

Líderes con cualidades extraordinarias

- **José:**

Obediente (Gen 37:13), fiel a Dios (Gen 39:9), dependencia total de Dios (Gen 41:16), visionario (Gen 41:33), estratega (Gen 41:34), previsivo (Gen 41:36), tenía el Espíritu de Dios (Gen 41:38), atendía necesidades (Gen 41:56), misericordioso (Gen 43:16), sensible (Gen 45:15), motivador y predicador de esperanza (Gen 50:25).

Líderes con cualidades extraordinarias

- **Moisés:**

Tenía pasión espiritual, empatía y amor por su pueblo (Heb 11:24-26), fiel y digno de confianza (Heb 3:5), obediente a Dios (Núm 27:22), manso (Núm 12:3), aceptaba sus debilidades (Ex 4:10), organizado (Ex 12:32), coraje para enfrentar críticas (Núm 12:1), escuchaba consejos (Ex 18:24), daba reconocimiento especial a las personas (Ex 35:30-35).

Líderes con cualidades extraordinarias

• **Josué:**

Era decidido (Éx 17:13), tenía fe absoluta en Dios (Núm 14:6-9), motivador (Núm 13:30-31), lleno del Espíritu de Dios (Núm 27:18), fiel servidor (Éx 33:11; Núm 11:28), lleno de sabiduría (Deut 34:9), visionario (Núm 14:9).

Líderes con cualidades extraordinarias

• **Débora:**

Atendía las necesidades del pueblo y servía a la comunidad israelita (Jue 4:5). Era estratega (4:6), trabajaba en equipo (4:9), fiel y cumplidora de sus palabras (4:10), valiente y luchadora (4:14), dependía de Dios y no abusaba de su poder (5: 2), decidida (5:7), organizada (5:9), condujo a otros al liderazgo y al éxito (5:15).

Líderes con cualidades extraordinarias

• **David:**

Tenía coraje para enfrentar problemas (1 Sam 17:32), dependía de Dios (1 Sam 17:45; Sal 23:1), íntegro y recto (1 R 9:4-5), valiente guerrero y prudente en sus palabras (1 Sam 16:18), guiaba, lideraba y motivaba (1 Sam 22:2), hombre según el corazón de Dios (1 Sam 13:14).

Líderes con cualidades extraordinarias

• **Nehemías:**

Era compasivo y sensible a las necesidades (Neh 1:3-4), hombre de oración (1:5; 4:4), espiritual (1:6), humilde (1:7), amor por su pueblo (2:3), visionario y de acción (2:5), perseverante (2:7-8), motivó y despertó en su dirigidos sus necesidades (2:17), condujo a otros a ser líderes (7:1), coaching y mentor (7:3-4), era un líder capacitador (7:1-5; 8:10), principios morales sólidos (10:39), era radical y no consentía el pecado (13:25).

Líderes con cualidades extraordinarias

• **Daniel:**

Tenía pureza de carácter (1:8), era un guía espiritual de confianza plena en Dios (2:18), compartía su liderazgo (2:49), humildad (5:17), hombre de oración y de fiel testimonio (6:10), hombre de integridad (6:22).

Líderes con cualidades extraordinarias

• **Jesús:**

Escogió y entrenó a sus discípulos (Mar 3:13-19), tenía perfecto dominio propio (Mt 4:4-7; Mt 26:47-50), se despojó a sí mismo (Fil 2:6-7), era transparente en todo (Mt 6:1), tenía amor incondicional (Mt 11:19; Lc 7:34), valoraba a los más desprovistos (Mr 8: 1-4). Su servicio desinteresado al prójimo era sin hacer acepción de personas (Jn 13:1-20; Mt 20:28), ejerció un liderazgo transformador (Lc 4:18), inspirador (Hch 4:13), promovía el compañerismo (Mt 20:20-28), hombre de oración (Mr 1:35), influencia positiva (Mt 7:12), excelente comunicador (Lc 9:6).

Líderes con cualidades extraordinarias

• **Pablo:**

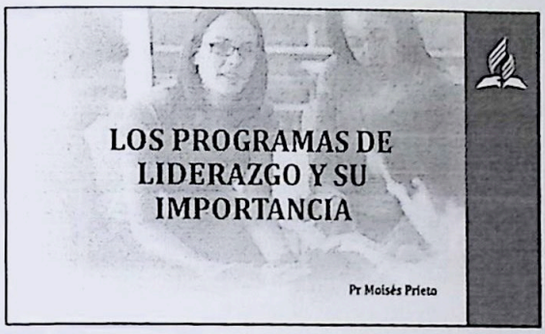
Mostraba integridad y fidelidad (Hch 20:24), transparencia (1 Tes 2:1), apasionado por cumplir la misión (1 Tes 2:2; Rom 1:14-15), agradaba a Dios (1 Tes 2:4), manifestaba ternura y compasión (1 Tes 2:7), ejemplo de testimonio (1 Tes 2:10), estudioso de las Escrituras (Gál 1:14), humildad (Hch 20:19), perseverancia (Hch 20:20-21), visionario (Hch 20:22-24), mentor espiritual (2 Tim 2:2), enseñó liderazgo (Efe 4:11), siervo (Fil 2:3-4), buen maestro (Hch 9:29), padre espiritual del joven Timoteo (1 Tim 1:2), formador de líderes efectivos (1 Tim 4:12-16; 1 Tim 3:1).

Conclusión

• **Preguntas de discusión**

• ¿Qué cualidades de liderazgo crees que tienes?
• ¿Qué cualidades de liderazgo te gustaría desarrollar?
• ¿Cuál es tu pedido a Dios en este momento?

Seminario 4: Los programas de liderazgo y su importancia



Introducción

- Todos estamos enfrentando diariamente los desafíos del posmodernismo en cada una de sus filiaciones u organizaciones.
-
- El MJA en especial, precisa ser atendido por un liderazgo entrenado, que conozca cómo entender y consolidar a los jóvenes, como también involucrarlos en la misión.

Introducción

- De hecho, "el ministerio juvenil de hoy nunca será el mismo que era ayer...debe tomarse en cuenta que este es el punto de partida de un replanteo completo, en cuanto a la forma en la que vemos desarrollarse el ministerio juvenil y el tipo de actividades que promovemos en nuestras iglesias en la actualidad".

(Youth Ministry Handbook and Leadership Training Manuel, 19).

La necesidad de reenfocar las prioridades

- La próxima generación está reaccionando a intensos cambios de los factores sociales, tecnológicos y religiosos. Muchos jóvenes son incapaces de razonar claramente sobre su fe y mucho más a correr riesgos reales por la causa de Cristo.
- "Estas deficiencias son indicadores de brechas en la formación de discípulos. Estas brechas son evidentes, y la iglesia tiene oportunidades dadas por Dios para repensar nuestro enfoque para hacer discípulos".

(David Kinnaman, You Lost Me, 21-24).

La necesidad de reenfocar las prioridades

- Se hace necesario encontrar líderes que expresen "su pasión por cuidar y dedicar tiempo de sus vidas ocupadas para edificar relaciones con jóvenes y ayudarlos a crecer en su fe", porque esa es la esencia y la meta del liderazgo.

Doug Fields, Ministerio de jóvenes con propósito, 24).

La necesidad de reenfocar las prioridades

- "Necesitamos sabiduría eterna, una pizca de ciencia, un compromiso certero y un romance con el cambio". Se hace necesario ser arquitectos del cambio y entender los tiempos para no estancarnos. Y el enfoque de su libro tiene que ver con un discipulado intencional prioritario.

(Lucas Leys, Liderazgo generacional, 24).

Levantando una nueva generación de líderes

- Hay que investigar el tema del liderazgo para poder atender mejor a la iglesia.
- "A veces predicamos desde la cima de la montaña y estamos totalmente desconectados de la gente del rebaño. Necesitamos una buena investigación para comprender mejor el liderazgo".
-

(George Barna Tells Adventist Delegates, "We are in a Crisis" https://www.adventistreview.org/church-news/story 5101-george-barna-tells-adventist-delegates-we-are-in-a-crisis).

Levantando una nueva generación de líderes

- Hay que entender los tiempos actuales para levantar un nuevo liderazgo joven. En esta hora se demanda de líderes como los hijos de Isacar, entendidos en los tiempos. (1 Crón 12:32).
- "Más que nunca necesitamos como líderes reflexionar sobre nuestra labor y anticiparnos a los tiempos, para eso habrá que invertir tiempo en conocer la cultura, y formar líderes que puedan asumir el ministerio para dar a conocer lo que Dios quiere hacer con cada cultura...

Levantando una nueva generación de líderes

- ... Por, sobre todo, es necesario empezar con urgencia a levantar un liderazgo joven, planificar una transición para pasar la antorcha a las nuevas generaciones. Los cambios se dan muy rápidos, y si el liderazgo actual no empieza a planificar su retirada, levantando una generación de líderes más jóvenes, en el futuro se sufrirá grandes pérdidas causadas por una transición poco sabia y planificada o por un liderazgo que se perpetúa sin adaptarse a los cambios".

(Roberto Formigli "Liderazgo de relevo: basado en los modelos de Moisés y Jesús", Journal teológica, Vol. 4 Núm. 1 (2019): 43).

Levantando una nueva generación de líderes

- " La iglesia trabaja en favor de los jóvenes, y con ellos, a través del MJA", pero esto requiere mayor atención para lograr que esto sea una realidad ... En todos los sectores de la obra de la iglesia debe haber jóvenes en actividad".

(Manual de la iglesia, 101).

Levantando una nueva generación de líderes

- El líder de jóvenes asume una gran responsabilidad al trabajar por los jóvenes.
- Cada iglesia y su grupo de líderes debe trabajar desarrollando estrategias para integrar a los jóvenes en el liderazgo responsable e involucrarlos en los diversos programas de la iglesia.

Levantando una nueva generación de líderes

Quienes dirigen el MJA, tienen una gran responsabilidad y una titánica labor. Deben vivificar a los jóvenes para que encuentren su propio ministerio, de servir a Dios en la iglesia y en la comunidad.

Hay una necesidad imperativa de buscar líderes de jóvenes que sean "espías en la tierra del futuro", que vean oportunidades de cambio y respondan con buenas acciones.

(Lucas Leys, citado en el "Prólogo" de Mark Ardilanu, 50 proyectos de acción social para involucrar a los jóvenes y cambiar el mundo 15).

Conclusión

- Se necesita un liderazgo que sea más afectivo y efectivo; que pueda impactar la vida de los jóvenes, de la iglesia y la comunidad.
- Hay una responsabilidad asignada por Dios y se debe buscar que sea trasvasada a las presentes y futuras generaciones.

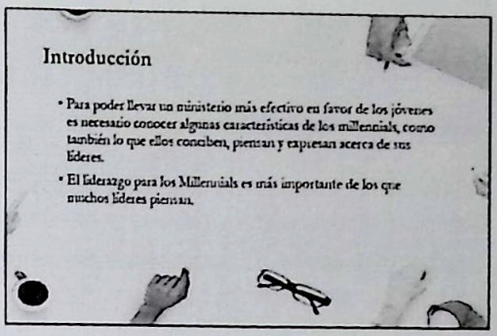
Conclusión

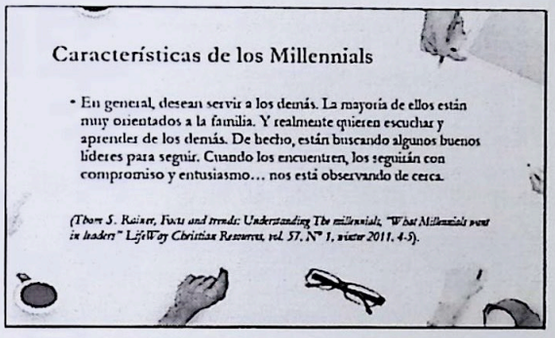
- Los líderes actuales deben prestar mucha atención para aprender.
- Deben descubrir sobre cómo liderar a esta generación, que son la mayor parte de la población en muchas partes del mundo.

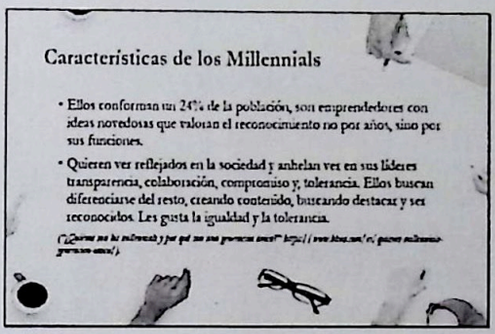
Conclusión

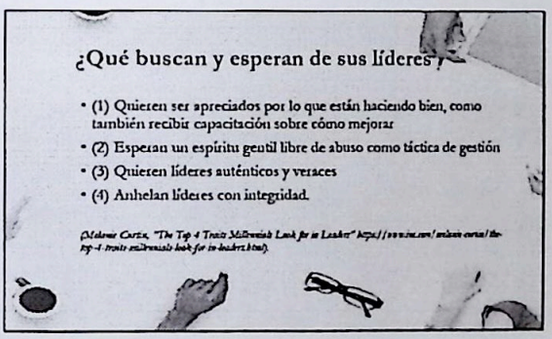
- ¿Qué cambio deseas hacer en tu vida como líder?
- ¿Qué cambios nuevos deseas desarrollar en tu liderazgo en favor de los jóvenes?
-

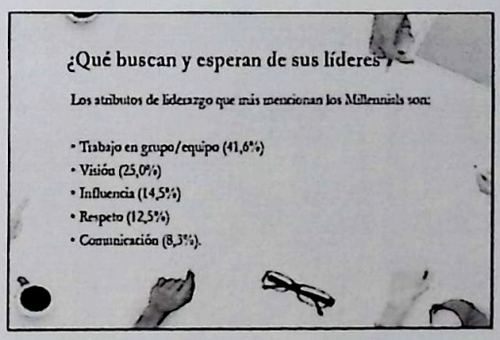
Seminario 5: Conociendo las necesidades de los jóvenes Millennials

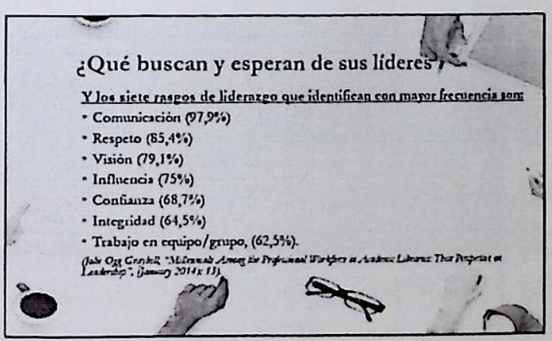


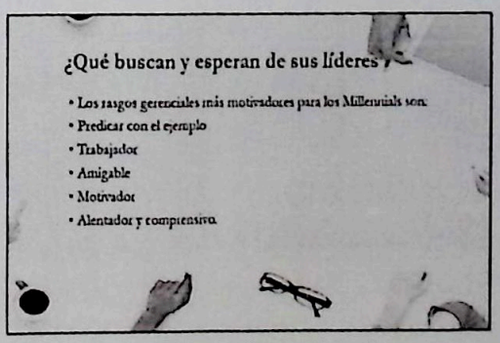












¿Qué buscan y esperan de sus líderes?

- La preferencia de los Millennials por los rasgos gerenciales:
- Mentor es la cualidad de líder más deseada. Y conciben a un mentor como un defensor enfático, un guía profesional y personal que construye relaciones interpersonales, escucha con atención y brinda atención personalizada y comunicación frecuente.

(Leah M. Omilion-Hodges, Christine E. Sage, "Millennials' Views and Expectations Regarding the Communication and Relational Behaviors of Leaders: Exploring Young Adults' Talk About Work", Business and Professional Communication Quarterly 2019, Vol. 82(1): 35-62. doi: 10.1177/2329490618820043).

¿Cómo liderar a los Millennials?

<u>8 soluciones claves para los líderes millennials:</u>

- (1) Uso de tecnología y redes sociales
- (2) Estilo de liderazgo relacional
- (3) Estructura organizativa colaborativa
- (4) Programas y eventos dinámicos
- (5) Profundidad en el discipulado espiritual
- (6) Instalaciones que representan su cultura
- (7) Liderazgo en finanzas
- (8) Énfasis en el compromiso social más que político.

(Jorgenson Winds, Eight Innovations to Leading Millennials: How Millennials Can Grow Your Church and Change the World (The Thom Co. eBook Kindle), 2017).

¿Cómo liderar a los Millennials?

<u>Pasos puntuales para alcanzar a los millennials en la iglesia:</u>

(1) Preocúpese por la próxima generación
(2) Levante líderes en la próxima generación
(3) Invierta genuinamente en su comunidad
(4) Diseñe sus tiempos de adoración para una audiencia más joven
(5) Actualice la tecnología de su iglesia
(6) Revitalice la misión de tu iglesia.

(Frank Barry, How to Reach the Millennials in Your Church https://get.tithe.ly/blog/how-to-reach-the-millennials-in-your-church).

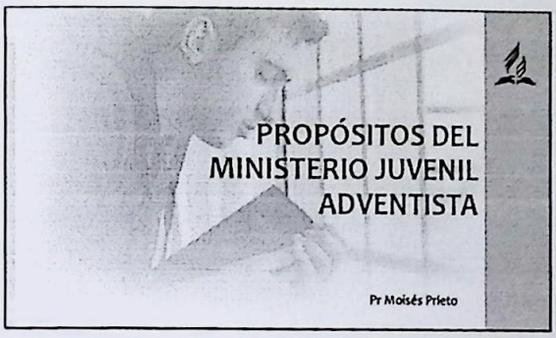
Conclusiones

- Efectivamente, los millennials tienen un concepto más amplio sobre el liderazgo y sobre sus aspiraciones en relación a sus líderes.
- Anhelan ver en sus líderes cualidades que los impulsen a confiar en ellos, que los guíen al crecimiento y los empoderen en el liderazgo.

Conclusiones

- Quieren ver mentores y amigos íntegros, que los impulsen a desarrollar un liderazgo de servicio y a prepararse para liderar a otros con responsabilidad.
- Quieren ser tomados en cuenta, porque tienen un alto potencial de liderazgo, el cual debe ser orientado.

Seminario 6: Propósito del Ministerio Juvenil Adventista



Introducción

- Hay muchos escritos y materiales que definen los propósitos del MJA. Sin embargo, el propósito del MJA ya está definido.
- "Salvación & Servicio".
- Los líderes de jóvenes en todos los niveles, deberían conocer que el MJA más que un departamento segmentado, es un ministerio.

Introducción

- Es aquí donde se gestan los planes y las estrategias para envolver a la juventud en los diversos ministerios.
- Cada MJA a nivel local "debe tener dirigentes responsables y vigilantes, determinados a cumplir deberes específicos". *(Hiram Ruiz, manual de ministerio juvenil, 55).*

Introducción

- "Los líderes cristianos, sin importar el ministerio que desempeñen o la institución a la que sirvan, ya sea a nivel de iglesia local, a nivel de asociación o unión, tienen una responsabilidad profunda de administrar la organización de Dios dentro de límites específicos".

(Pedro Corvalán, GHMN 380, Liderazgo y administración de una organización religiosa, Universidad Adventista de Centro América, extensión SETAL, octubre de 2013).

-

Reenfocando el Ministerio Juvenil Adventista

- En el trabajo con los jóvenes se hace importante conocer sus necesidades y lo que ellos pueden hacer, para dividirlos en diversos ministerios. Esto "es una gran bendición tanto para los líderes, como para la iglesia, ya que se fortalecen áreas descuidadas, se involucra más gente, se crece tanto en cantidad, como en calidad".

(Ministerio Juvenil Mar del Plata, Manual de liderazgo joven, JamDelplata7, 15).

Reenfocando el Ministerio Juvenil Adventista

- "Necesitamos desesperadamente un cambio de actitud. Necesitamos más recursos. Necesitamos un grupo de dirigentes calificados que pueda conducir de nuevo a una iglesia informada y unida en el método de Dios para servir a nuestra juventud".

Malcolm Allen, ¿Conducción divina o presión mundana?, 134.

Reenfocando el Ministerio Juvenil Adventista

- Se necesitan "líderes, que salgan de la rutina, el conformismo, y el frío formalismo en las programaciones, que le den vida, color y sabor de acción al Ministerio Juvenil Adventista".

(Moisés Prieto Sierra, Visión JA: El ministerio juvenil desde la perspectiva divina, 77).

Reenfocando el Ministerio Juvenil Adventista

- Los líderes de la iglesia en la actualidad están haciendo un llamado enfático a reaccionar y a no quedarse sentado frente a la disminución del compromiso del liderazgo en las actividades cotidianas de la iglesia, mientras los jóvenes siguen buscando refugio.

Reenfocando el Ministerio Juvenil Adventista

- "No se puede continuar llevando las riendas del ministerio como lo hemos hecho hasta ahora, mientras vemos a nuestra juventud alejándose de sus comunidades. Necesitamos preguntarnos cuán eficientes han sido nuestros métodos para alcanzar nuestros objetivos con la juventud que está bajo nuestro cuidado. ¿Qué podemos hacer de manera diferente para ayudar a nuestra juventud a conectarse con Dios y a desarrollar una fe fuerte basada en sus convicciones?".

(Youth Ministry Handbook and Leadership Training Manual, 19).

Reenfocando el Ministerio Juvenil Adventista

- Por lo tanto, se debería defender la idea de establecer un ministerio juvenil más especializado, centrado en ministrar y guiar a los jóvenes a la salvación y el servicio.
- Es necesario hacer del MJA una prioridad en lo que se refiere a su planificación estratégica con acciones diligentes.

Salvación & Servicio

- Consejos para el trabajo con la juventud en el MJA:
  - 1. Aceptar a las personas como son
  - 2. Expresar amor incondicional
  - 3. Escucharlos
  - 4. Confiar en ellos
  - 5. Ser sincero y honesto

Salvación & Servicio

- 6. Ser maduro y consistente
- 7. Planificar con anticipación
- 8. Delegar responsabilidad
- 9. Fomentar la unidad familiar
- 10. Mantenerse actualizado con información.

(North American Division Corporation of Seventh-day Adventists, Quick Start Guide for the Youth Ministries Leader, 11).

Salvación & Servicio

- White claramente afirma que "Dios da las oportunidades; el éxito depende del uso que se haga de ellas".

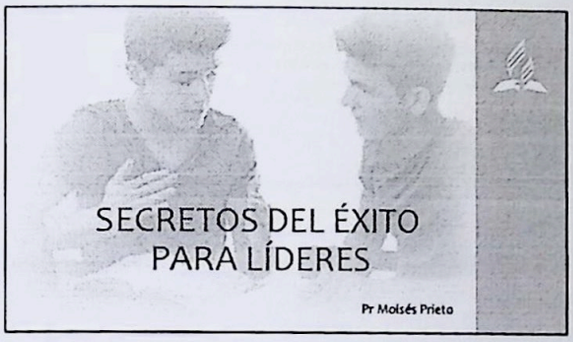
(Elena White, Profetas y reyes, 357).

- Se deben aprovechar todas las oportunidades que Dios ofrece, como también los diversos llamados, para avivar, fortalecer y desarrollar un liderazgo integral, en el ministerio juvenil Adventista.

Conclusiones

- El Ministerio Juvenil Adventista fue creado para llevar a los jóvenes a desarrollar una vida diferente con un crecimiento espiritual continuo, con un servicio a Dios y a la humanidad.
- Todo líder JA tiene el compromiso de crear o desarrollar estrategias claves, para hacer que los jóvenes se desarrollen espiritual, mental y socialmente.

Seminario 7: Secretos de éxito para líderes



Introducción

- La mayoría de los líderes que trabajan con jóvenes quieren ser exitosos en sus trabajo con los jóvenes.
- Los siguientes, son secretos de éxito que pueden ayudar a cualquier líder que quiere crecer y realizar un ministerio creciente e integral.

Secretos de éxito para líderes

- Muéstre el amor de Jesús
- Sea transparente y leal.
- Mantén una visión correcta
- Sea más que un líder, un amigo para ellos
- Lidere con su ejemplo más que con palabras.

Secretos de éxito para líderes

- No espere una solución simple a los problemas de los jóvenes.
- No los subestime.
- Preocúpese por su crecimiento integral
- No compare el grupo actual de jóvenes con el grupo con el cual Ud creció.
- No limite ni menosprecie su trabajo

Secretos de éxito para líderes

- Muéstreles comprensión, afecto, ayuda y dirección.
- No haga promesas que no pueda cumplir ni haga planes de algo que no se pueda llevar a cabo adecuadamente.
- No espere demasiado, pero tampoco espere poco de ellos.
- No los dirija sin un plan de trabajo.
- No pierda su respeto ante los jóvenes.

Secretos de éxito para líderes

- Escúchelos y deje que ellos formen parte de sus planes de trabajo en su iglesia local.
- Escuche sus observaciones y atienda sus necesidades.
- Involúcrelos en actividades de servicio
- Desarrolle programas que suplan sus necesidades.

Atención cuidadosa y especializada

- Es necesario tener reuniones o concilios en cada iglesia o distrito para escuchar a los jóvenes; conocer sus necesidades y planificar las actividades a seguir.
- Los resultados del estudio mostraron debilidad en esta área.
- Los jóvenes notan incongruencia cuando el líder dice algo, pero hace otra cosa. Ellos buscan ver más en el líder sus cualidades que tienen que ver con el "ser" y que luego lo muestran con el "hacer". Ellos buscan modelos de liderazgo.

Atención cuidadosa y especializada

- "La responsabilidad del liderazgo no es un juego de niños. Requiere el cuidado y la atención más cuidadosa, y esfuerzo mental. Exige el ejercicio de una sabiduría y un juicio sólidos. Demanda abnegación propia, un corazón íntegro y una voluntad firme para hacer que las cosas funcionen. En esa importante posición, Dios quiere tener a un hombre que se aventure, que arriesgue algo; que se desplace firmemente a favor de lo justo, sean cuales fueren las consecuencias; que batalle contra los obstáculos y que nunca vacile, aunque en ello se le vaya la vida".

  (Elena White, Liderazgo cristiano, 29).

Conclusiones

- "Dios quiere que manifestemos su amor mostrando vivo interés por los jóvenes que están bajo nuestro cuidado".

  (Elena White, Consejos para los maestros, 46).

- "Hay que desarrollar una buena relación con los jóvenes, ya que se pierde mucho por la falta de atención de sus necesidades espirituales". (Elena White, El ministerio pastoral, 318).

Conclusiones

- "Déjeselos participar en el trabajo y la responsabilidad. Hágaseles sentir que tienen que contribuir a beneficiar a otros... Ideen los dirigentes de la iglesia planes que induzcan a la juventud a aprender a emplear los talentos a ella confiados. Hagan los miembros de más edad en la iglesia una obra ferviente y compasiva por los niños y jóvenes. Apliquen los ministros toda su inteligencia para idear planes por los cuales los miembros más jóvenes de la iglesia puedan ser inducidos a cooperar con ellos en la obra misionera".

  (Elena White, Testimonios para la iglesia, 6: 434).