

UNIVERSIDAD SEMINARIO BÍBLICO ANDINO

FACULTAD DE TEOLOGÍA

ESPECIALIDAD: LITERATURA BÍBLICA

INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

TALLER DE LIDERAZGO SEGÚN EL EVANGELIO DE  
SAN MARCOS Y EL MODELO DE LIDERAZGO DE  
UNA IGLESIA EVANGÉLICA,

LIMA- 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN TEOLOGÍA

AUTOR

GOMERO CURI, Ana Rut

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

TEOLOGÍA MINISTERIAL

ASESOR

Mg. SALINAS ALAYO, Yerson Henry

Lima, 2023

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

#### Acta N° 09 – 2023 – USBA

Siendo las 19:00 horas, del lunes 04 del mes de diciembre del 2023, en el aula de sustentación del campus universitario de la Universidad Seminario Bíblico Andino con sede en Lima, se reunieron los miembros del jurado del Trabajo de Suficiencia Profesional, integrado por:

1. Presidente: Mg. Giovanna Ruth Benavides Espíritu
2. Secretario: Dr. Mario Pablo Huacausi.
3. Vocal: Dr. Carlos Efrén Pérez Rebaza

Para evaluar la sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado: **“TALLER DE LIDERAZGO SEGÚN EL EVANGELIO DE MARCOS Y EL MODELO DE LIDERAZGO DE UNA IGLESIA EVANGÉLICA, LIMA 2020”**, presentado por la bachillera GOMERO CURI ANA RUT, cumpliendo así con los requisitos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos para la obtención del título de Licenciado en Teología con especialidad en Literatura Bíblica.

Terminando la sustentación, el jurado luego de deliberar, según los siguientes indicadores:

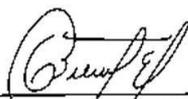
- 1) Aprobado con mención de excelencia (nota de 19 a 20)
- 2) Aprobado sobresaliente (nota 17 a 18)
- 3) Aprobado (nota de 14 a 16)
- 4) Desaprobado (nota menor a 14)

Aprobar (  )

Desaprobar (  )

El trabajo de suficiencia profesional, con el calificativo de ( 15 ) y elevar a la Decanatura de la Facultad de Teología.

Firmado en Lima, 04 de diciembre de 2023



.....  
Mg. Giovanna Ruth Benavides Espíritu  
DNI: 40100195



.....  
Dr. Mario Pablo Huacausi  
DNI: 10257500



.....  
Dr. Carlos Efrén Pérez Rebaza DNI:  
18883693

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD Y PRINCIPIOS ÉTICOS

Yo, Ana Rut Gomero Curi, estudiante de la Universidad Seminario Bíblico Andino, presento el Trabajo de Suficiencia Profesional cuyo título es: **“TALLER DE LIDERAZGO SEGÚN EL EVANGELIO DE MARCOS Y EL MODELO DE LIDERAZGO DE UNA IGLESIA EVANGÉLICA, LIMA 2020”**.

Y declaro expresamente que:

1. La propuesta es original, soy autora de la misma y la presento exclusivamente a la Universidad Seminario Bíblico Andino.
2. Cederé los derechos patrimoniales a la Universidad Seminario Bíblico Andino. Declaro que el Trabajo de Suficiencia Profesional cumple con los principios de la Política de Propiedad Intelectual y el Código de Ética de la Investigación en la Universidad Seminario Bíblico Andino que se detalla a continuación.
  - Honestidad. Reconocimiento a la autoría de las fuentes citadas.
  - Transparencia en los procesos de investigación científica.
  - Respeto y reconocimiento a la ley, la dignidad de las personas, los animales y la naturaleza, y a los derechos que correspondan a los participantes en la investigación.
  - Confidencialidad, respeto a la identidad y la privacidad de las personas o instituciones que son objeto de estudio.
  - Consentimiento informado, es decir, que todos los participantes en procesos o métodos que impliquen opiniones o apreciaciones personales conozcan el estudio y acepten las condiciones libremente. En el caso de menores de edad, es indispensable la autorización implícita de sus padres o tutores.
  - Lealtad con la Universidad Seminario Bíblico Andino, con los sujetos participantes y con los investigadores pares.

Esta declaración de compromiso de originalidad y principios éticos la hago extensiva a los miembros de mi equipo de investigación y asumo la responsabilidad de su cumplimiento.

Firmo la presente declaración en señal de aceptación. Lima,

13 de octubre de 2023



---

**Ana Rut Gomero Curi**

Firma

## **DEDICATORIA**

El fruto del presente proyecto se lo dedico a Dios, porque es quien me ayuda cada día a superar situaciones difíciles, por darme salud y resiliencia para afrontar los retos de la vida. Por todas sus bendiciones y ser mi guía por excelencia.

A mi amada familia, porque sin su asistencia, motivación y entendimiento, habría sido imposible lograr esta meta. Son parte de cada proceso y logro en mi vida, pues siempre he podido contar con su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco profundamente a todas aquellas personas que contribuyeron de alguna u otra manera en la culminación de mi trabajo de suficiencia profesional. Especialmente a Dios por regalarme el don de la vida, la sabiduría y la creatividad para desarrollar este proyecto.

A mis padres, por apoyarme incondicionalmente y motivarme en los momentos difíciles.

A mi amable asesor, el magíster Yerson Salinas Alayo, por su paciencia y orientación durante todo este proceso, así como al soporte de toda la comunidad USBA.

Por último, a todos los pastores, líderes y miembros de la Iglesia Centro Cristiano, por su disposición de colaborar y mostrarse asequibles.

PORTADA	
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD Y PRINCIPIOS ÉTICOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi

## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>13</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>14</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	14
1.2. Problema general.....	19
1.3. Objetivo general.....	19
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>21</b>
<b>FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....</b>	<b>22</b>
2.1. Antecedentes .....	22
2.2. Marco teórico .....	25
<b>2.2.1. Fundamentos teóricos del liderazgo .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2.3 Análisis hermenéutico y exegético de Marcos 10: 41-45 .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>92</b>
<b>PROPUESTA DE MEJORA .....</b>	<b>93</b>
3.1. Título de la propuesta.....	93
3.2. Aspectos generales de la Institución.....	93
3.3. Descripción de la propuesta.....	95
3.5. Recursos.....	100
3.5.1. Humanos .....	100
3.6. Financiamiento.....	102
3.7. Cronograma .....	104
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>105</b>
<b>DESCRIPCIONES DE ACCIONES Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>106</b>

4.1. Descripción de las acciones realizadas por etapas .....	106
4.2. Aportes significativos para el beneficio de la institución .....	162
4.3. Reflexión crítica de la experiencia profesional.....	162
4.4. Conclusiones.....	169
4.5. Recomendaciones .....	171
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>173</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Variación de versiones.....	50
<b>Tabla 2:</b> Análisis lingüístico de Marcos 10: 41-45.....	73
<b>Tabla 3:</b> Estrategias y acciones.....	97
<b>Tabla 4:</b> Materiales que se usó.....	102
<b>Tabla 5:</b> Gastos del proyecto.....	103
<b>Tabla 6:</b> Cronograma de actividades .....	104
<b>Tabla 7:</b> Instrumento de Acopio de datos de Modelo de Liderazgo.....	157
<b>Tabla 8:</b> Instrumento de Acopio de datos de Modelo de Liderazgo Ejercido.....	161

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> Cristianos en el coliseo romano en la época de Nerón.....	56
<b>Ilustración 2:</b> Palestina en el siglo I. Galilea y Jerusalén.....	72

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Porcentaje de participantes según sexo.....	107
<b>Gráfico 2:</b> Porcentaje de participantes según edades.....	108
<b>Gráfico 3:</b> Porcentaje de participantes según tiempo de servicio.....	109
<b>Gráfico 4:</b> La relación entre líder y miembros de la iglesia.....	110
<b>Gráfico 5:</b> Ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia.....	111
<b>Gráfico 6:</b> Ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia.....	111
<b>Gráfico 7:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	112
<b>Gráfico 8 :</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	112

<b>Gráfico 9:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	113
<b>Gráfico 10:</b> La relación entre líder y miembros de la iglesia.....	113
<b>Gráfico 11:</b> Ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia.....	114
<b>Gráfico 12:</b> Ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia.....	114
<b>Gráfico 13:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	115
<b>Gráfico 14:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	115
<b>Gráfico 15:</b> La relación entre líder y miembros de la iglesia.....	116
<b>Gráfico 16:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	116
<b>Gráfico 17:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	117
<b>Gráfico 18:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	117
<b>Gráfico 19:</b> El ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia.....	118
<b>Gráfico 20:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	118
<b>Gráfico 21:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	119
<b>Gráfico 22:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	119
<b>Gráfico 23:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	120
<b>Gráfico 24:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	120
<b>Gráfico 25:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	121
<b>Gráfico 26:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	121
<b>Gráfico 27:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	122
<b>Gráfico 28:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	122
<b>Gráfico 29:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	123
<b>Gráfico 30:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	123
<b>Gráfico 31:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	124
<b>Gráfico 32:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	124
<b>Gráfico 33:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	125
<b>Gráfico 34:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	125
<b>Gráfico 35:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	126
<b>Gráfico 36:</b> El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia.....	126

## RESUMEN

Este estudio surgió de la necesidad de examinar el tipo de liderazgo utilizado en la iglesia Centro Cristiano para capacitar y fortalecer a los líderes. Cobra importancia en el campo del liderazgo cristiano, porque muchas iglesias en la actualidad se guían por modelos de liderazgos pseudo bíblicos, copiados del ámbito administrativo pero que no se centran en la misión de la iglesia.

En ese sentido, el objetivo principal del presente trabajo de suficiencia profesional pretende describir el liderazgo de la iglesia Centro Cristiano antes y después del taller del liderazgo según el Evangelio de San Marcos. Por ende, se desprenden los objetivos específicos como describir el liderazgo del servicio y el liderazgo democrático en la iglesia Centro Cristiano antes y después del taller de liderazgo según el Evangelio de San Marcos. A fin de contribuir con el ejercicio de un modelo de liderazgo Cristocéntrico y bíblico, mejorando así el modelo adoptado en la iglesia, por uno que se base en el servicio y de corte democrático, tal como lo hacía Jesús, según Marcos 10:41-45, que era todo lo opuesto al tipo de liderazgo promovido por este mundo.

Asimismo, se empleará para este estudio la metodología de enseñanza del aprendizaje de proyectos, en torno a seis fases como informar, planificar, decidir, realizar, controlar y valorar, combinando cada fase con la narración reflexiva durante todo el proceso. Como síntesis de las conclusiones, el liderazgo democrático y el liderazgo de servicio, fortalecen la toma de decisiones en equipo, la comunicación fluida entre los líderes y los miembros. Asimismo, fomenta un espíritu corporativo, que conlleva a no enseñorearse de los miembros. Por el contrario, empodera a la iglesia y provoca el desarrollo saludable de sus miembros.

**Palabras claves:** Evangelio de Marcos, taller de liderazgo, modelo de liderazgo, servicio, líder.

## ABSTRACT

This study arose from the need to examine the type of leadership used in the Centro Cristiano church to train and strengthen leaders. It becomes important in the field of Christian leadership, because many churches today are guided by pseudo-biblical leadership models, copied from the administrative field but that do not focus on the mission of the church.

In that sense, the main objective of this professional competence work is to describe the leadership of the Centro Cristiano church before and after the leadership workshop according to the Gospel of Saint Mark. Therefore, specific objectives arise, such as describing servant leadership and democratic leadership in the Centro Cristiano church before and after the leadership workshop according to the Gospel of Saint Mark. In order to contribute to the exercise of a Christ-centered and biblical leadership model, thus improving the model adopted in the church, with one based on service and democratic, just as Jesus did, according to Mark 10:41-45, which It was the complete opposite of the type of leadership that is promoted in this world.

Likewise, for this study, the project-based teaching-learning methodology will be used, around six phases such as informing, planning, deciding, carrying out, controlling and evaluating, combining each phase with reflective narration throughout the process. As a summary of the conclusions, democratic leadership and servant leadership strengthen team decision-making and fluid communication between leaders and members. Also, foster a corporate ethos that involves not lording it over members. On the contrary, it strengthens the church and promotes the healthy development of its members.

**Keywords:** Gospel of Mark, leadership workshop, leadership model, service, leader.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como título “Taller de liderazgo según el Evangelio de Marcos y el modelo de liderazgo de una iglesia evangélica, Lima-2020”. Cabe mencionar, que en la iglesia Centro Cristiano ubicada en el distrito de San Martín de Porres, durante el último año 2020, se ha observado un liderazgo de tipo autoritario y laissez faire, careciendo del modelo de servicio de Jesús. Por ello, se ha planteado como objetivo diseñar y aplicar el taller de liderazgo según Marcos 10:41-45 para mejorar dicho modelo adoptado.

Es importante analizar el liderazgo, puesto que, el conocimiento adquirido ayuda a identificar y explicar los motivos que impulsan la adopción de una determinada manera de liderar, que está basada en las teorías del liderazgo que guían a los líderes eclesiásticos. Además, nos permite reflexionar en torno a si es adecuado y efectivo el tipo de liderazgo que se ha implementado en la iglesia o ¿si verdaderamente se está generando un cambio transformador en los liderados?

Reconociendo que en la actualidad es fundamental establecer las bases del liderazgo, pues cumple una función determinante dentro de la formación de líderes en las iglesias. Depende de ello, que asuman un modelo de liderazgo con una verdadera cosmovisión bíblica para el crecimiento y desarrollo integral de la iglesia.

El estudio consta de cuatro capítulos. El capítulo I, examina el planteamiento del problema de liderazgo y de su modelo. Además, se expone una explicación de la realidad problemática de la dirección y la forma en que los líderes y pastores de iglesias evangélicas la abordan tanto dentro como fuera del país. Asimismo, se plantea nuestro problema general “En la iglesia Centro Cristiano ubicada en el distrito de San Martín de

Porres, se ha observado que carece de un modelo de liderazgo bíblico de servicio de Jesús frente a modelos pseudo bíblicos basados en un tipo de liderazgo autoritario y *laissez faire*".

De igual modo, se presenta el objetivo de la investigación que es diseñar y aplicar el taller de discipulado según Marcos 10: 41-45 para contribuir con una cosmovisión bíblica del modelo de liderazgo en los pastores y líderes de la iglesia Centro Cristiano, durante el último año 2020. A su vez, se muestra la justificación teórica, práctica y metodológica.

En el capítulo II, hay una sección teórica compuesta por los antecedentes de investigación, tanto a nivel mundial, nacional y local. Se enlistan los criterios de diferentes autores relacionados con el tema, así como las teorías de liderazgo, que proporcionan una guía para crear el marco teórico que abarca el liderazgo, los tipos, estilos o modelos de liderazgo, el análisis hermenéutico y el análisis exegético de Marcos 10: 41-45.

El capítulo III se basa en la propuesta de mejora donde se describen aspectos generales de la institución, en qué consiste la propuesta en sí, el marco metodológico, los instrumentos que se utilizaron y finalmente el cronograma de las actividades.

Por último, en el capítulo IV se describen las acciones y análisis de los resultados, por cada una de las etapas del presente trabajo en base al método por proyectos, así como los aportes significativos para el beneficio de la institución, una reflexión crítica de la experiencia profesional, las conclusiones y recomendaciones finales.

# **CAPÍTULO I**

## PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Este proyecto de suficiencia profesional se centra en la cuestión del liderazgo que se está practicando en una iglesia o entidad cristiana. Los líderes y pastores de esta institución evalúan a fondo la situación actual para determinar qué acciones se deben tomar para mejorar el liderazgo eclesial y corregir los errores existentes. Puesto que, es necesario precisar si ese modelo o estilo de liderazgo es fruto de una cosmovisión bíblica o se enmarca dentro de una teoría del liderazgo que no es la más eficiente para el grupo de personas que se está liderando. Es en ese sentido, cuando describimos un modelo de liderazgo pseudo bíblico y no adecuado, nos referimos al actual problema que presentan algunas iglesias a nivel internacional, nacional y local.

En el ámbito internacional, según Maxwell (1993) el liderazgo no es solo un título, rango o posición, sino la habilidad para influir en otros. Estos modelos de liderazgo adoptados por las iglesias pueden ocasionar conflictos internos, ya que están formados por visiones culturales y modelos administrativos seculares. Además, el desarrollo de la misión de la iglesia se ve afectado por la falta de una reflexión profunda y seria acerca de los modelos bíblicos de liderazgo y la presencia de modelos pseudo-bíblicos.

Hay autores que señalan que en la iglesia algunos modelos de liderazgo han generado total desconfianza en los creyentes, quienes se han desilusionado por los abusos de autoridad, la cuestionable honestidad y sus errores de comportamiento, junto con la indiferencia y falta de participación, han acarreado la pérdida de integridad, anulando la mayoría de los esfuerzos misionales actuales del cristianismo. En consecuencia, cuesta mucho ceñirse al enfoque bíblico del liderazgo que Jesús asumía en su ministerio y que es clave para el modelo de liderazgo que asume la comunidad

eclesial hoy en día. Puesto que, es a partir del modelo bíblico Cristocéntrico que los pastores deben liderar a sus iglesias.

Por ello, Warren (2015) es muy crítico cuando menciona que esta labor representa un enorme desafío para el trabajo exegético de los líderes, sobre todo si se tiene en cuenta que esa autoridad ha sido delegada por Dios y es derivada de una certeza absoluta de la Palabra de Dios, por lo que la labor pastoral es ante todo un servicio profundamente personalizado a cada creyente y que no debe servir para enseñorearse o convertirse en amos de la feligresía.

Además, hace hincapié en que a medida que las iglesias van experimentando un crecimiento continuo, es importante contar con líderes comprometidos con un corazón firme, que guíen sus acciones bajo los principios de los textos sagrados; esto, como opuesto a la inestabilidad y la indecisión. En la actualidad, muchos problemas tienen su origen en la falta de líderes competentes.

De modo que, resulta crucialmente necesario investigar más, definir puntualmente cuál es ese grado de influencia que produce un verdadero enfoque bíblico del ejercicio del modelo de liderazgo para que sea de inspiración a otros líderes de modo que la grey logre un desarrollo cuantitativo y cualitativo.

Es esencial tener un liderazgo de calidad para que cualquier institución o organización pueda tener éxito. Esto resalta la importancia de tener un liderazgo bíblico en las iglesias.

Según Engstrom (1980), Si se deja de lado el liderazgo y no se establece una visión clara y metas definidas, el caos predominará en cualquier institución, incluyendo las iglesias. Por lo tanto, el liderazgo es algo a lo que ninguna organización puede renunciar, especialmente aquellas compuestas por líderes y seguidores. Así también, de lo mencionado por Getz (2007), se puede deducir que el liderazgo no es una opción; es esencial para motivar y dirigir el crecimiento saludable de las iglesias.

A nivel nacional, según Torres (1997), Pablo estaba entregado a divulgar el evangelio y crear iglesias en todo el mundo. Él vivió de acuerdo a lo que predicaba, en su vida practicó las tres teorías del liderazgo: estar comprometido con el objetivo y el espíritu del llamado (Filipenses 3:7-8); comunicar sus creencias a otros (2 Timoteo 2:1-2) y afrontar las dificultades para lograr el objetivo (2 Corintios 4:8-11; 11:23-33). Pablo también se adaptó a los cambios culturales, sociales y políticos, lo que le permitió mantener su relevancia (1 Corintios 9:19-22). También menciona que la madurez espiritual tiene que ver esencialmente con el carácter del cristiano en su relación con Dios y los demás, es por ello, que todo nuevo convertido debe llevar un discipulado de formación cristiana.

Hoy en día, la iglesia requiere un liderazgo fuerte y eficaz, centrado en la Biblia y Cristo, y siempre estuvo con un compromiso con las escrituras, lo cual es responsabilidad de nosotros como cuerpo de Cristo.

Según Huamán (2015), citando a Warren Bennis y Buró Nanas, todos estamos obligados al liderazgo y el desafío de asumirlo es para todos.

De modo que, en las iglesias evangélicas contemporáneas a pesar de una apariencia de calma, hay una fuerte división entre aquellos que buscan innovación y aquellos que desean mantener la rutina.

Según Swindoll (1980), los tradicionalistas tienen resistencia a los avances, mientras que algunas personas desean nuevas ideas, iniciativas novedosas y menos estructuradas para hacer frente a los desafíos. (p. 13). El autor argumenta que las tensiones entre los tradicionalistas y los innovadores son uno de los factores principales que limitan el crecimiento de las iglesias. Esto se debe al estilo de liderazgo que existe en la iglesia más que a la composición de sus miembros.

. En la iglesia “Centro Cristiano” de San Martín de Porres, conformada por 32 líderes en total, incluyendo pastores, junta administrativa, y coordinadores, se ha

observado lo siguiente: Existen 8 líderes que conforman un grupo reducido, denominado la junta administrativa, la cual toma las decisiones unilateralmente, sin la consulta previa con toda la congregación y los demás líderes de la iglesia. Estos líderes equivalen al 60% del liderazgo de la iglesia, que no se identifican con promover un espíritu corporativo sobre los asuntos eclesiales, sino por el contrario consideran que por el tiempo de servicio en el liderazgo de la iglesia deben tener el control absoluto, más privilegios y autoridad que cualquier otro líder, coordinador o pastor asistente. La junta administrativa es la que dirige la iglesia y tiene la última palabra sobre los asuntos eclesiales. Son considerados los fundadores de la iglesia y por medio de los votos en mayoría deciden sobre cualquier asunto de la iglesia.

Según la teoría de liderazgo conductual, tales características descritas corresponden a un tipo de liderazgo autoritario y autocrático, dado que no se desarrolla una conciencia grupal, o un espíritu corporativo capaz de atender las voces u opiniones de los demás miembros del grupo, limitando su participación, manteniendo una relación vertical con los demás líderes y miembros de la iglesia.

De igual modo, se manifiesta una notoria sumisión ante la forma de gobernar de los líderes que conforman la junta administrativa, estableciendo las decisiones y objetivos solos. Asimismo, frente a los conflictos o situaciones difíciles son indiferentes a la solución del problema mediante el diálogo por medio de una asamblea general con todo el liderazgo eclesial para que se decida en base a la opinión de los involucrados.

Por otro lado, cabe señalar que los pastores principales prefieren estar ausentes cuando ocurren problemas importantes y le dejan la más amplia libertad, toda la responsabilidad de la toma de decisiones al grupo de líderes que compone la junta administrativa. Todo el equipo de pastores decide no intervenir en las decisiones que tome el grupo conformado por la junta administrativa.

En ese sentido, por medio de la aplicación de un pretest, a todo el liderazgo de la iglesia, se permitirá conocer que prevalece un modelo de liderazgo laissez faire, por el comportamiento de los pastores a quienes les cuesta involucrarse cuando surgen situaciones relevantes, delegando la total responsabilidad a los líderes más antiguos de la junta administrativa. De igual modo, las características del modelo de liderazgo de los pastores es no influir en absoluto en la conformación del equipo de trabajo ni en las tareas delegadas dentro de los ministerios y redes que tiene la iglesia. Como líder principal solamente nombran a los coordinadores de cada ministerio o red y se limitan a pedir un reporte de los resultados de cada red o ministerio, semanalmente pero no contribuyen ni participan en la planificación y elaboración de las estrategias, método de trabajo y propuestas al interior de los ministerios, por lo que las decisiones se toman libremente.

Según Sluss y Ashforth (2007), las características y actitudes de personalidad de un líder influyen directamente en el comportamiento y la relación con los miembros de un grupo. Esto sugiere que hay un problema en el liderazgo de la iglesia que puede tener un impacto negativo en el desarrollo íntegro y saludable de los miembros como un todo.

Es por ello, que al encontrar que se viene implementando estos dos modelos de liderazgos limitados en la iglesia, como el autoritario y laissez faire o liberal, impera la necesidad de realizar el presente proyecto para contribuir con la iglesia local Centro Cristiano, aplicando un taller de liderazgo bíblico consecuente y efectivo, basado en el liderazgo de Jesús según Marcos 10:41-45.

Cabe destacar, que muchos creyentes buscan una posición en el liderazgo, sin embargo, pocos están dispuestos a liderar siguiendo el estilo de Jesús como un líder servidor. Por lo señalado, el presente proyecto de suficiencia se fundamenta en investigaciones previas sobre la dirección en iglesias guiada por el ejemplo de liderazgo de servicio de Jesús, para contribuir a una dirección más eficaz y basada en la Biblia.

## **1.2. Problema general**

¿Cómo es el liderazgo de la iglesia Centro Cristiano antes y después del taller de liderazgo según el Evangelio de San Marcos?

### **Problemas específicos**

¿Cómo se manifiesta el liderazgo del servicio en la iglesia Centro Cristiano antes y después del taller de liderazgo según el Evangelio de San Marcos?

¿Cómo se manifiesta el liderazgo democrático en la iglesia Centro Cristiano antes y después del taller de liderazgo según el Evangelio de San Marcos?

## **1.3. Objetivo general**

Describir el liderazgo de la iglesia Centro Cristiano antes y después del taller de liderazgo según el Evangelio de San Marcos.

### **1.3.1. Objetivos específicos:**

- Describir el liderazgo del servicio en la iglesia Centro Cristiano antes y después del taller liderazgo de liderazgo según el Evangelio de San Marcos.
- Describir el liderazgo democrático en la iglesia Centro Cristiano antes y después del taller de liderazgo según el Evangelio de San Marcos.

## **1.4. Justificación**

A nivel teórico, desde el presente trabajo exegético se contribuye con una formación cristológica de liderazgo, la cual se ha convertido en un desafío muy grande para la iglesia evangélica en la actualidad. De modo que, a través del análisis del texto bíblico se han establecido los principios del liderazgo de servicio que son las bases sólidas para que una iglesia crezca sana y pueda desarrollarse fuerte en el mundo. Por tal motivo, el presente estudio cobra vital importancia porque permite hacer uso de las herramientas hermenéuticas y exegéticas durante el proceso de análisis de Marcos

10:41-45, con el fin de considerar los principios de un liderazgo de servicio como lo hizo Jesús, aportando al conocimiento con una concepción actualizada de liderazgo.

Por otro lado, es justificable en la práctica porque al diseñar y aplicar el taller de liderazgo se han desarrollado estrategias de participación activa, reflexiva y constructiva en los participantes, durante las sesiones de aprendizaje, como el debate intergrupale intercambio de opiniones sustentadas, por medio de grupos de trabajo colaborativo, de corte participativo en cada sesión. Así también, se ha empleado un sistema de evaluación formativa mediante la metacognición hecha por cada participante.

Asimismo, posee implicancia metodológica, porque propone estrategias y pasos a seguir que se basan en el método por proyectos, según cada etapa se ha delimitado las acciones respectivas para ejecutar el concepto de liderazgo según Marcos 10:41-45.

# **CAPÍTULO II**

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 2.1. Antecedentes

El tema planteado en el presente proyecto de investigación recae en los efectos que genera el desarrollo del liderazgo desde una perspectiva bíblica para mejorar el modelo de liderazgo de la iglesia Centro Cristiano del distrito de San Martín de Porres. En consecuencia, en este capítulo se analizarán una serie de trabajos que han apoyado y aportado contribuciones sustanciales al tema de estudio de los modelos de liderazgo y su influencia en la formación de líderes. En concreto, se describirán de forma más general las características del liderazgo transformacional, espiritual y bíblico.

Desde el plano internacional, Hernández-López (2015). Sustentaron una tesis de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales Campús Bárbula de la Universidad de Carabobo. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo dotar a los líderes comunitarios cristianos de un barrio de Flor Amarilla, Valencia, Estado Carabobo, de medios más eficaces para fomentar la organización y la participación vecinal, este estudio examinará los métodos de liderazgo utilizados por una organización cristiana local. Se emplearon métodos de investigación descriptivos, con un cuestionario a una muestra de 5 líderes cristianos y 16 líderes comunitarios. El liderazgo de servicio, tal como lo describe Robbins (1987) en el campo de la teoría conductista, y la motivación y empatía del liderazgo transformacional, tal como lo describen Benni y Narus (1985), resultaron ser fundamentales para los hallazgos del estudio de que los líderes de organizaciones cristianas tuvieron un impacto positivo en los responsables de las organizaciones comunitarias (1985). Mientras lo hacen, discuten el paradigma emergente y la estrategia para organizar comunidades en Carabobo con el fin de desarrollar las potencialidades de liderazgo en los dirigentes vecinales.

Gil (2018). Sustentó la tesis “Relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca” (Tesis de maestría). Facultad de Educación, de la Universidad de Montemorelos. Este estudio se propuso responder a la pregunta: "¿En qué medida los rasgos de liderazgo pastoral se correlacionan con el compromiso de los jóvenes adventistas con la misión de la conferencia? "en el contexto de la Asociación Olmeca.". La metodología de este estudio fue cuantitativa, descriptiva, correlativa y transversal., empleando una muestra de 227 jóvenes de las iglesias de la Asociación Olmeca. Entre las conclusiones principales se llegaron a afirmar que, el compromiso de los jóvenes aumenta según la calidad del liderazgo del pastor en las diversas actividades que tiene la iglesia Adventista de la Asociación Olmeca. En otras palabras, se encontró que los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca eran más propensos a participar en la misión de la iglesia cuando eran dirigidos por un pastor, y que existía una relación lineal positiva y significativa entre el liderazgo pastoral y el cumplimiento de la misión.

En el plano nacional, Huamán, (2015). En su trabajo “Tipos de liderazgo en los pastores de la Iglesia de Dios La Profecía, La Libertad, y su incidencia en la acción social”. Universidad Nacional de Trujillo. El propósito fue explicar el tipo de liderazgo pastoral y su incidencia en el funcionamiento social de la Iglesia. La metodología de su trabajo de investigación fue de tipo etnográfico, analítico, sintético, estadística y fenomenológico. Se realizó empleando una muestra de 45 pastores, utilizando diversos instrumentos como guía de grupo, test de liderazgo y entrevista. Llegando a la conclusión de que los pastores ejercían principalmente un liderazgo democrático, lo que aumentaba el impacto social positivo en la Iglesia, y con menos frecuencia ejercían un liderazgo permisivo, paternalista y autocrático, lo que disminuía de manera positiva en la Iglesia.

Asimismo, Castro (2019). Sustentó la tesis "Relación entre el liderazgo de los líderes de la iglesia y el compromiso misionero de los feligreses de Cerro Colorado, Arequipa, 2018" Facultad de Teología, Universidad de la Unión del Perú. Tuvo como objetivo "analizar la relación entre el liderazgo de la iglesia y el celo misionero entre los adventistas de Cerro Colorado en 2018". Los investigadores utilizaron un método de correlación descriptivo para explicar y determinar la relación entre dos variables de investigación. El estudio se realizó mediante un diseño transversal no experimental. La muestra consistió en 157 líderes activos encuestados en 2018 entre iglesias adventistas en Cerro Colorado. En la encuesta se formularon veinte preguntas, diez de ellas dirigidas al liderazgo eclesiástico y las otras diez a la dedicación misionera; para determinar la efectividad del estudio se utilizó el incremento de bautismos en el quinquenio 2013-2017. Las principales conclusiones del estudio mostraron que los modelos de liderazgo altamente empoderados eran fundamentales para el nivel de compromiso misionero de los líderes y miembros de iglesia adventistas del séptimo día y que había una alta relación entre las variables de estudio. También se concluyó que el compromiso con la misión de los líderes de la iglesia y los miembros de la iglesia en general estuvo fuertemente influenciado por los estilos de liderazgo de capacitación de líderes de la Iglesia Adventista de Pasero Colorado en Arequipa y posiblemente también de otras iglesias. Como testimonio destacado del desarrollo teórico y la practicidad del estudio, los autores son testigos de cómo la formación grupal formal y la formación individual durante las visitas pastorales pueden influir significativamente en el compromiso de los líderes con la misión. Los miembros de iglesia en este caso determinan claramente el aumento en el bautismo de muchos nuevos miembros de iglesia.

Por otro lado, Regalado (2015) en su trabajo tuvo como objetivo hallar la conexión entre los estilos de liderazgo y la expansión cuantitativa de los grupos pequeños en la Asociación Peruano Central (APC), 2015. Dado que las variables son detectables y cuantificables en la naturaleza, los investigadores recurrieron a métodos descriptivos,

correlativos y cuantitativos. Además, es descriptivo porque se utilizaron parámetros estadísticos descriptivos para medir y caracterizar a las variables estudiadas. Es correlacional porque sus autores se propusieron determinar si existe alta relación entre los diferentes tipos de liderazgo y la expansión de los grupos pequeños (GP). Las conclusiones de la investigación a las que se llegaron fueron que la expansión cuantitativa en grupos pequeños está asociada a diversos estilos de liderazgo. La inferencia inicial. Los bautismos, los pequeños grupos formados y el diezmo del líder aumentaron significativamente entre 2010 y 2015, lo que sugiere que los líderes tengan un estilo de liderazgo transformacional hallan más probabilidades de fomentar una expansión sostenida y rápida de sus congregaciones. Del mismo modo, el 39,7% de los miembros del GP cree que sus líderes muestran una disposición positiva hacia el liderazgo transformador. Segunda conclusión. El número promedio de bautismos, el número de nuevos grupos pequeños formados y el patrón de diezmo del líder aumentaron dramáticamente entre 2010 y estas tendencias están fuertemente correlacionadas con el estilo de liderazgo del líder. El 38.6% de los participantes en el GP cree que sus líderes utilizan un liderazgo transaccional que tiene un sesgo favorable. Tercera conclusión. En la Asociación Central Peruana en 2015, se encontró una relación alta entre el enfoque de laissez-faire de un líder y el crecimiento cuantitativo de los grupos pequeños en dos dimensiones: el número promedio de bautismos y la suscripción a la lección de escuela sabática. En cambio, el 39.7% de los miembros de GP cree que sus dirigentes emplean una forma negativa de liderazgo laissez faire.

## **2.2. Marco teórico**

### ***2.2.1. Fundamentos teóricos del liderazgo***

En el presente acápite se analizarán las referencias bibliográficas sobre la definición, concepto y tendencias del liderazgo, así como las teorías que lo enmarcan, con el fin de recopilar la información correspondiente que sirva de modelo para este

estudio de un marco conceptual de los enfoques, modelos y tipos de liderazgo que sean útiles el desarrollo de este estudio sobre el liderazgo cristiano bíblico.

### **2.2.1.1. Concepto y origen del término Liderazgo**

Según Baltazar (2010), el liderazgo es "no solo una parte de una organización", sino "un proceso de administración que dirige, motiva e impulsa la parte humana de una empresa". La palabra "líder" deriva del inglés "leader", que significa "guía" los directivos deben pensar estratégicamente, con eficacia y autoridad. (p.11).

En pocas palabras, un "líder" es alguien que guía a una determinada cantidad de miembros hacia un objetivo común (López, 2013). Un líder es aquel que presupone la existencia de un equipo con un conjunto de objetivos compartidos.

El liderazgo suele describirse como "el arte y la ciencia de conseguir que otras personas hagan lo que uno quiere que hagan porque uno quiere que lo hagan" (Dickmann & Stanford, 2002).

Los líderes que llevan a cambio las etapas y lo que conocen para efectuar el cambio, lo que indica que el liderazgo es un proceso interactivo entre individuos (Northouse, 2007). En esa misma línea, Gil (2018) indica que el liderazgo es el proceso de influencia de los líderes en sus seguidores para que realicen cambios a fin de alcanzar los objetivos (p.11).

Para Carrizales (2016) el liderazgo persuasivo se define como la capacidad de una persona para alentar e influir en los seguidores para que contribuyan al logro de metas predeterminadas y al éxito de proyectos organizacionales predeterminados. (p. 24). Así, los autores coinciden en que la capacidad del líder para influir en sus seguidores es crucial. Una definición común de líder es la de alguien capaz de pensar por sí mismo, articular sus sentimientos e inspirar a sus seguidores para que interioricen sus propias convicciones y actúen en consecuencia. (Halloran & Benton, 1987; Fertman & Van Linden, 1998; Wallace, Foster, y DaCosta, 2007).

Las palabras “líder y “liderazgo” se encuentran muy relacionados. El primer concepto describe al individuo cualificado, mientras que el segundo describe cómo ese individuo influye en los demás. Aun así, es importante reconocer que es imposible llegar a una definición universalmente aceptada de liderazgo. (Lupano y Castro, 2005; Huerta y Rodríguez, 2006).

Hay pocas posibilidades de llegar a una definición universal del liderazgo debido a la diversidad de perspectivas para comprender el hecho, a las distintas ideas de pensamiento que sustentan dichas perspectivas y a la complejidad del propio fenómeno.

Dada la dificultad de estudiar un fenómeno social tan polifacético, se han desarrollado numerosas teorías y modelos en un intento de arrojar luz sobre la naturaleza del liderazgo y su evolución. (McCauley, Drath, Palus, O'Connor & Baker, 2006; Northouse, 2007; Wallace et al., 2007). Las siguientes hipótesis no son todo lo que se puede decir sobre el liderazgo, pero son algunas de las más estrechamente relacionadas con esta investigación.

### **2.2.1.2. Evolución de las teorías de Liderazgo**

Varios investigadores han dedicado tiempo y energía a lo largo de los años a tratar de precisar los fundamentos de lo que es el liderazgo y cómo funciona. Por lo tanto, en esta parte se examinarán las principales teorías del liderazgo y cómo han evolucionado hasta llegar a la comprensión moderna del liderazgo. Es importante reconocer que estas ideas representan diferentes perspectivas que se han desarrollado y perfeccionado a lo largo del tiempo para comprender mejor este cambio. Cuando se trata de liderazgo, hay varias escuelas de pensamiento. Giraldo y Naranjo (2014) ofrecen un examen exhaustivo de estos muchos principios. He aquí un rápido resumen de cómo son:

- A. **Teoría del Gran hombre.** Los líderes deben tener habilidades poco comunes que pueden lograr hazañas extraordinarias. Se analizaron las vidas de personajes famosos como Alejandro Magno, César Augusto y Napoleón

Bonaparte para determinar sus secretos del éxito. Se cree que los líderes natos son los mejores.

- B. **Teoría de los rasgos.** La idea del Gran Hombre condujo al estudio de las personalidades y características de líderes históricamente significativos con la suposición de que cualquiera dotado de estos talentos ascendería inevitablemente a la posición de autoridad suprema. Sus ideas esenciales no han cambiado mucho desde que se propusieron por primera vez en 1920, pero se han perfeccionado a través de diferentes lentes para resaltar mejor las características de los líderes eficaces de grupos y comunidades.
- C. **Teoría del comportamiento.** El liderazgo como teoría se centra en las actividades de los líderes en el contexto de sus subordinados. Esta novedosa teoría sostiene que algunas personas consiguen el respeto y la lealtad de sus iguales porque exhiben determinados comportamientos en público. Después de un tiempo, los estilos de liderazgo autoritario y democrático surgieron como las dos categorías principales definidas por estas investigaciones. La primera hace hincapié en la dominación, las distinciones jerárquicas y la toma de decisiones de arriba abajo. La segunda hace hincapié en la como tomar decisiones en equipo, el respeto, la libertad y la escucha de los seguidores. Aprender a operar de acuerdo con estos patrones y adquirir capacidades de liderazgo es una conclusión significativa que se extrae de este método. Una nueva teoría propone que los líderes se desarrollan más que se dotan de forma natural.
- D. **Teoría de la contingencia.** Esta teoría aporta nueva información al estudio del liderazgo al centrarse en el entorno en el que se ejerce. Los estilos de liderazgo funcionan bien en algunas situaciones, pero mal en otras. Por lo tanto, es importante evaluar las condiciones o contextos en los que se produce el liderazgo, en lugar de asumir que son únicamente los atributos del líder o la conexión líder-seguidor lo que marca toda la diferencia del mundo (las

contingencias). En esta teoría se propone que existen dos tipos principales de modelos de liderazgo: el relacional y el orientado a la tarea. El primer tipo de líder se preocupa por sus seguidores y trabaja para cultivar una atmósfera emocional positiva. El segundo tipo de líder se preocupa más por conseguir que las cosas se hagan y utiliza incentivos como amenazas y elogios para conseguir que la gente siga adelante.

E. **Teoría de la influencia.** Según esta teoría, el carisma de un líder es lo que le hace eficaz. Hay una cualidad en el líder que le confiere poder de persuasión (que no todos tienen) de “irradiar” carisma, es decir, un rasgo de carácter entrañable que puede inspirar a la gente a seguirte a pesar de tu falta de autoridad formal. Algunas de las cualidades que contribuyen a que un líder sea carismático son el amor a la vida, el respeto por los demás, una firme comprensión de los propios valores, una firme dedicación a las propias creencias, la capacidad de comunicar esos valores con claridad, y mostrar interés por los demás.

F. **Teoría de las relaciones.** La estrategia final de Giraldo y Naranjo distingue entre dos variedades de líderes, el líder transaccional y el líder transformacional. Para empezar el liderazgo que motiva a sus seguidores mediante el uso de recompensas y castigos. El líder transaccional convence a sus seguidores con la siguiente frase: “Si consigues alcanzar los objetivos que te hemos marcado, estaré aquí para apoyarte, y si no lo consigues, tendrás que rendir cuentas de alguna manera”. El líder transaccional debe tener posición de poder y autoridad para poder negociar. Sin embargo, el liderazgo transformacional siempre está energizando e inspirando a sus seguidores para que pasen a la acción. Un buen líder es aquel que inspira a sus seguidores y les ayuda a alcanzar todo su potencial centrándose en ellos como personas. El objetivo de un líder transformacional es brindar ayuda a sus miembros a convertirse en líderes transformacionales liberando todo su potencial. No se

preocupa por los rivales, sino que fomenta el crecimiento, la originalidad, la dedicación y la honestidad de sus seguidores.

Las ideas expuestas por los autores nos pueden proporcionar una muestra representativa de los muchos enfoques adoptados por los diversos campos del comportamiento humano para el estudio del liderazgo. Estas ideas se basan en al menos tres principios básicos, a saber (1) las características de los "líderes", (2) la naturaleza de sus conexiones con sus seguidores y (3) el marco social y político en sus interacciones. Algunas teorías parecen tener un paradigma más completo sobre el tema que otras, ya que han integrado más elementos y han intentado ofrecer una explicación más global de cómo se mezclan estos elementos (como, por ejemplo, la teoría de las relaciones).

### **2.2.1.3. Definiciones contemporáneas de liderazgo**

A lo largo del tiempo, los científicos sociales han utilizado los métodos a su alcance para intentar determinar qué hace que alguien sea un buen líder frente a alguien que no lo es. A pesar de su antropocentrismo y humanismo, estas teorías arrojan luz sobre cómo los miembros de diversos grupos evalúan y juzgan el liderazgo.

Lupano y Castro (2005) señalan que casi todas las definiciones de liderazgo coinciden en algunos principios. Los factores de su lista incluyen la influencia del líder, la personalidad del líder, las impresiones de los seguidores sobre el líder y el contexto en el que el líder está llamado a tomar las riendas. Estos elementos pueden encontrarse en las obras de múltiples autores si se mira con suficiente atención.

Por ejemplo, El liderazgo, tal y como lo definen Rodríguez y Huerta (2006), es el ejercicio de la influencia sobre los demás con el fin de lograr un resultado deseado mediante palabras y actos. Va más allá de las formas ordinarias de autoridad, como las instrucciones y las directivas. Es un acto que suscita una reacción similar en los demás. Otro concepto es que es la capacidad de motivar y coordinar una organización inspirando confianza y apoyo entre sus miembros. (p.227).

Aunque no hay acuerdo sobre una definición única del proceso de gestión, se puede decir que se caracteriza por la capacidad de una persona para motivar e influir en sus subordinados para promover el logro de metas específicas y la realización exitosa de tareas predeterminadas. Organizar proyectos. Esta definición la dan Castro y Fernández (2006). (p. 89).

#### **2.2.1.4 Modelo conceptual de liderazgo cristiano**

En el liderazgo cristiano se da por sentado que hay cristianos que muestran cualidades de liderazgo y sirven de ejemplo a otros cristianos. También se da por sentado que la Iglesia, como grupo de individuos, necesita líderes que ayuden a dirigir su rumbo.

Existe un riesgo, según algunos autores cristianos, en utilizar terminología y modelos empresariales para describir el liderazgo eclesiástico. (Gómez, 2014; Sánchez, 2000; Lorrits, 2011; Smalling, 2005). Esta amenaza, (Gómez, 2014), puede hacer que los líderes de la iglesia abusen de su autoridad y poder. Dado que la iglesia no es una empresa y sus líderes no son gerentes, es lógico que sus operaciones se rijan valores y reglas diferentes a los que se encuentran en el mundo corporativo.

Sanders (1995) plantea un punto similar, argumentando que el hecho de tener una posición de liderazgo en la iglesia o en el ministerio no le convierte a uno en líder. El autor sostiene que el liderazgo nos es otorgado por Dios y no como recompensa por nuestros propios esfuerzos. Dios es quien, en última instancia, selecciona, moldea y despacha a quienes ejercen la autoridad. Reconoce, sin embargo, que el liderazgo requiere algo más que habilidades físicas.

En Mateo 20:20-28, Jesús traza una diferencia en como los líderes mundiales ejercen la autoridad y la forma en que deberían hacerlo sus seguidores. Este pasaje es citado a menudo por autores que desean trazar una línea divisoria entre el liderazgo cristiano y el secular (vv.25-28). En este pasaje, el rasgo central del liderazgo cristiano es el servicio sacrificado, modelando las propias acciones según las del maestro. Muchos

autores cristianos indican el término "líder-siervo" o "liderazgo de servicio" como una característica de trato a los discípulos de Cristo.

A continuación, se presenta la definición de liderazgo de servicio de Campbell (2003):

Un líder siervo es el que se somete a Cristo como autoridad, emula su comportamiento e influye en los demás de tal manera que cumplan la voluntad de Dios. En otras palabras, el "liderazgo de servicio" es como desarrollamos la vocación de servicio como Jesucristo lo hizo. Si ha de liderar en el ámbito bíblico, un cristiano debe modelar su liderazgo según Cristo. No hay mejor ejemplo de un líder servidor que Él. (p.6).

Lo que Campbell dice sobre el liderazgo de servicio se refleja en lo que han dicho otros autores (Baxter, 2011; Smalling, 2005; MacPherson, 2004). Para desarrollar un estilo de liderazgo basado en el servicio a los demás, ayuda conectar con Jesús y emularlo. El impulso, la perspectiva y el carácter del líder servidor están alimentados por su fe en Jesús. La definición gira en torno a las palabras "humildad" e "integridad". Estas cualidades son cruciales para cualquier líder eficaz.

Otros autores también han contribuido significativamente a la definición del liderazgo cristiano, y algunos lo consideran principalmente como un liderazgo de servicio.

Sánchez (2000), señala que ser un líder cristiano es tener el potencial y la capacidad de inspirar a otros a seguir la voluntad de Dios para sus propias vidas. Vivir rectamente -de acuerdo con mis convicciones más profundas, mis prioridades más apremiantes, el amor por mis seguidores y mi compromiso autodisciplinado para hacer realidad mi visión- es lo que me convierte en líder. (versión electrónica del libro). La definición de Sánchez es útil en muchos sentidos, pero un punto importante a destacar es que el liderazgo cristiano tiene que lograr las cosas según la voluntad de Dios, con lo que quiere lograr en las vidas de aquellos que le sirven.

Wagner, citado en Deiros (2006), da una definición de liderazgo cristiano como liderazgo, un don de Dios que permite a algunos cristianos vislumbrar un futuro acorde con el plan de Dios para la Iglesia y compartir esa visión con los demás, de modo que todos puedan trabajar juntos en armonía para lograr ese futuro para alabar a Dios. El liderazgo cristiano, según Wagner, es más un don divino que el resultado de los propios esfuerzos de superación personal. Wagner señala que el líder cristiano siempre está buscando los panes de Dios para el bien final de todos los creyentes. También el líder transmite los objetivos al equipo para que todos trabajen de buena gana y en armonía para alcanzar los objetivos fijados. Se representa a alguien señalando hacia un objetivo, y el equipo se ofrece con entusiasmo a trabajar para conseguirlo sin que nadie le inste a ello.

Aunque existen algunas similitudes entre los conceptos del liderazgo y las del liderazgo cristiano, de estas definiciones puede deducirse que el liderazgo cristiano también tiene algunas características únicas que destacan. Lo sobrenatural de la presencia e influencia de Dios en los miembros es una de estas características distintivas. El liderazgo cristiano implica la llamada de Dios, sin la cual ningún deber dentro del Cuerpo de Cristo tiene sentido (Sanders, 1995). Todo empieza ahí.

El liderazgo cristiano es un don del Espíritu Santo porque Dios no sólo convoca, sino que también proporciona los medios para ello (Sánchez, 2000). Si el liderazgo en la Iglesia requiere un don, no todo el mundo puede ejercerlo, al menos no a todos los niveles. El uso que Pablo hace de la expresión sería una cuestión que habría que examinar: “el que preside” en Romanos 12:8 (la frase que algunos autores utilizan habitualmente para subrayar que el liderazgo es un don de Dios). Este texto nos refiere si Pablo indica a quienes ocupan puestos de liderazgo dentro de la Iglesia (en cuyo caso este don sólo está disponible para pastores, ancianos y obispos) o a todos los niveles. Otra preocupación crucial es si aquellos hermanos que desempeñan funciones de

liderazgo pero carecen del don de presidir pueden o no adquirir las destrezas y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones con éxito.

El objetivo del liderazgo cristiano es ver cumplida la voluntad de Dios en la vida de aquellos a quienes sirven, lo que constituye una segunda característica del liderazgo cristiano. Esta cualidad es intrincada de varias maneras. El requisito de saber con certeza que quiere Dios para estas personas en un tiempo específico añade una capa de complejidad. Esto permite determinar si uno está siendo guiado en la dirección adecuada. Si bien es cierto que Dios quiere que todos los creyentes vivan una vida santa, hay algunas situaciones más particulares en las que puede ser difícil entender la intención de Dios. El objetivo de conducir a un grupo a la realización del plan de Dios puede parecer algo arbitrario e hipotético en estas últimas situaciones.

¿Cómo podemos discernir la intención de Dios para el pueblo que dirigimos hoy? plantea otra cuestión aún más complicada. Para los sacerdotes del Antiguo Testamento, que se limitaban a utilizar el Urim y el Tumim para comunicarse con Dios, era algo más sencillo. El pueblo acataría si Dios respondía a sus plegarias. Pero ¿cómo convence hoy un líder cristiano a sus seguidores de que algo es voluntad de Dios y se gana su apoyo?

Otra característica del liderazgo cristiano es el requisito de que la vida del líder refleje verdaderamente los valores bíblicos. En tal situación, el líder no puede cambiar o adaptar creativamente los requisitos de Dios para que se ajusten a sus propias limitaciones. Lorrit (2011) advierte acertadamente que la capacidad no debe preceder al carácter. Los líderes generalmente se identifican por algo que nos aportan, como sus habilidades y experiencia, elocuencia, empuje y determinación, visión, carisma y capacidad para obtener resultados. Pero ¿qué hay de su conexión con Dios, su familia y la persona que lo hizo quién es? (p.21). El nivel de influencia de un líder cristiano dentro del cuerpo de Cristo se basa en última instancia en su carácter. Su credibilidad con otros que lo conocen aumentará a medida que su vida se ancle más firmemente en los

requisitos de Dios, lo que resultará en un aumento de su nivel de influencia. Este es un factor que proviene de la naturaleza misma del individuo.

La definición que Anderson aportó en el Tercer Encuentro de Líderes del Movimiento, Cuba, 2016, encierra prácticamente todo lo que hemos mencionado:

El discípulo de Cristo que es un líder según el corazón de Dios es aquel a quien Dios le ha dado una tarea para completar con la ayuda de otros, utilizando eficazmente los recursos que Dios ha proporcionado, adhiriéndose a un procedimiento que está en línea con lo que la Biblia enseña, y haciéndolo con el fin de promover los objetivos de Dios y Su Reino.

Una de las definiciones más amplias e inclusivas entre las que se han citado es ésta. Los principales componentes que conforman la imagen bíblica de un líder cristiano pueden encontrarse examinando detenidamente cada cláusula:

**A. A la imagen de Dios.** La definición advierte a los lectores que el sujeto de la definición es alguien que cultiva su corazón en adoración a Dios. Es un líder que ha priorizado el crecimiento interno sobre las habilidades y capacidades externas, aunque ambas son importantes.

**B. Ser seguidor de Cristo.** El jefe de una organización cristiana es ante todo y siempre un seguidor de Jesús. Su autoridad proviene del hecho de que emula a Cristo en su personalidad, forma de vida y enseñanzas. Esto recuerda la teoría del líder-siervo de Campbell de 2003, que definía a un líder como alguien que se somete a la autoridad de Cristo.

**C. Encomendado por Dios a cumplir una tarea.** En este pasaje se establece la idea de una llamada divina, como también mencionan otros autores (Sanders, 1995). La investigación y el debate relacionados con el liderazgo cristiano sobre el tema de la vocación son limitados. La vocación puede ser bastante subjetiva e imprecisa para determinadas personas, lo que muy probablemente sea una de las causas. Pero es

imposible ignorar el testimonio bíblico que detalla la intervención soberana de Dios en la designación de personas concretas para desempeñar determinadas funciones en entornos de liderazgo.

Esto no se refiere a un líder que está al mando en todo momento, en todo lugar o en toda circunstancia; más bien, se refiere a un líder que tiene una misión específica que cumplir y que, en consecuencia, asume un liderazgo temporal y situacional

**D. Mediante la participación de otros.** Lo que subraya esta frase en términos de grupo de trabajo es vital. Demuestra lo que otros comentaristas también han mencionado: el liderazgo tiene que ver con dirigir o guiar a los demás para alcanzar determinados objetivos. Sin el apoyo de quienes te rodean, es imposible liderar. Un esfuerzo de grupo en el que la gente ofrece voluntariamente su tiempo es liderazgo.

**E. Utilizando efectivamente los recursos dados por Dios en el logro de la tarea.** Dios no sólo ordena, sino que también proporciona los medios para llevarlo a cabo, por lo que son Sus recursos los que aseguran el éxito. Los recursos de Dios abarcan tanto los dados directamente por el Espíritu Santo, como los que Él da al líder (formación, desarrollo, experiencias), y los que incluyen a quienes ayudan al líder a lograr el objetivo.

**F. Siguiendo un proceso alineado con la Escritura.** Es imposible crear un liderazgo cristiano sin desarrollar simultáneamente un liderazgo bíblico. Las actividades de un líder cristiano están guiadas por principios bíblicos, y no se debe hacer nada que vaya en contra de esos valores porque sería un rechazo a Dios y a Su palabra.

**G. Con el fin de contribuir con los propósitos de Dios y su Reino.** Nunca se trata de nosotros; siempre se trata de Dios. El énfasis del líder debe ir más allá de los aspectos esencialmente temporales y personales de su trabajo. Un deber mayor que tiene que ver con las intenciones eternas y el plan redentor de Dios es lo que significa ser un líder cristiano. El líder podrá superar los desafíos que se le presenten porque percibirá

continuamente a Aquel que está por encima de las circunstancias si adopta esta visión de trascendencia centrada en Dios y en Su plan.

Finalmente, se puede decir que el liderazgo cristiano, a diferencia de las ideas de liderazgo secular, incorpora elementos únicos derivados de su esencia espiritual.

### **2.2.2 Enfoques, modelos y estilos de liderazgo**

Los modelos conceptuales de liderazgo expuestos por Northouse y Mumford permiten comparar los elementos teóricos examinados en la sección anterior. De acuerdo con ello “El modelo es integrador en el sentido de que no sólo considera la interacción de las características personales, el desarrollo y el entorno en el que se perciben las iniciativas de la teoría del liderazgo transformacional y carismático, sino que también examina la relación entre los conocimientos, las habilidades y el rendimiento de los líderes.”. (Northouse 2007 citado por Hindes 2011).

Como resultado, existen muchos modelos y filosofías de liderazgo diferentes que se han desarrollado a lo largo de la historia; no obstante, en aras de esta investigación, nos centraremos en el liderazgo autoritario o autocrático, laissez-faire y democrático. Además, existen otras categorías que reflejan los paradigmas de liderazgo actuales, como el transaccional, el carismático, el situacional, el conductual y otros.

#### **2.2.2.1 Liderazgo autoritario**

Su perspectiva esencial es de desconfianza y miedo, afirma Grados (1990). Intenta controlar a los demás miembros utilizando su autoridad y sus habilidades persuasivas porque tiene poca fe en sus capacidades e intenciones. Este líder utiliza la comunicación para tomar la decisión final; para ello, debe estar en posesión de toda la información para tener plena autoridad e independencia. Trabajar para un líder autocrático suele implicar seguir sus órdenes.

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2001), una autocracia es una forma de gobierno en la que el deseo de una sola persona se

considera la ley suprema. Como se desprende de esta definición, un líder autocrático o autoritario impone sus objetivos al grupo sin discutirlos con ninguno de los demás miembros. Toma decisiones y planifica solo en circunstancias difíciles.

#### **2.2.2.2 Liderazgo Laissez-Faire o liberal, permisivo**

En este estilo de liderazgo, el líder demuestra acciones que van en detrimento del desarrollo tanto de la organización como del grupo que dirige. Para que el grupo se dedique a tareas productivas, da a cada miembro total libertad para actuar sin tener en cuenta ninguna norma.

Dejar ir es el significado de la expresión francesa "Laissez Faire". Según Bass (1985), Jean Claude Marie Vicent de Gournay acuñó esta frase en oposición al intervencionismo del gobierno en la economía. Se refiere a la libertad asociada con el libre mercado, impuestos bajos o nulos, fabricación libre y, como resultado, intrusión gubernamental limitada. Como resultado, con el tiempo, los estudiosos de las ciencias sociales han utilizado esta expresión para describir un estilo de liderazgo en el que "dejar ir" se convierte en su principal atributo (p. 112).

Según Granados (1990), este estilo de liderazgo concreto podría denominarse erróneamente democrático porque sus miembros sienten que tienen libertad sin restricciones. El líder autoritario o autocrático es lo contrario del líder permisivo. Permite que la conversación fluya con naturalidad, dando por sentado que de la reunión saldrá algo positivo. La falta de capacidad de liderazgo del líder y su subordinación más o menos consciente al grupo suelen quedar ocultas por esta actitud de laissez-faire, de dejar hacer.

Chiavenato (2002) afirma que el liderazgo Laissez-Faire también tiene ciertas cualidades distintivas, por lo que se sugieren los siguientes factores:

- A. Toma de decisiones:** Total discreción en la toma de decisiones por parte del grupo El líder no interviene, o si lo hace, apenas se nota.

- B. Programación de los trabajos:** El líder sólo toma una pequeña parte en la actividad, y sólo el grupo solicita información o dirección.
- C. División del trabajo:** El grupo decide cómo se repartirán las tareas; el líder no hace sugerencias.
- D. Comportamiento del líder:** El líder del grupo adopta una postura de afiliación y sólo actúa cuando es necesario.

Granados (1990), afirma:

Que es factible que las instituciones con estos rasgos de liderazgo experimenten desafíos; cuando esto ocurre y existen dificultades, el líder *laissez-faire* no intenta abordarlos ni establecer normas y exigencias que deban cumplirse. La creación de conversaciones para obtener conclusiones de mutuo acuerdo con los seguidores está ausente en este estilo de liderazgo. El individualismo, que se ejemplifica en la falta de organización y, en ocasiones, en el culto a la espontaneidad, es el clima social en el que prosperan este tipo de grupos. La influencia de los miembros entre sí suele ser fortuita y el liderazgo suele ser pasivo. La falta de eficacia y productividad es su defecto más evidente. Los miembros del grupo desarrollan con frecuencia apatía y falta de interés. El grupo es desordenado y empieza a formar camarillas y rivalidades. (pp.21-22)

Bass (1985), coincide en que lo contrario del liderazgo transformacional es el liderazgo *laissez-faire*. El liderazgo *laissez-faire* evita adoptar una postura firme frente a los colaboradores, sugiriendo una especie de anarquía informal en la que todo nuevo pensamiento es ventajoso en las relaciones en la institución.

Martinez (2017) argumenta que un líder de *laissez-faire* busca establecer una buena relación con todos los que lo rodean, incluidos aquellos que están directamente involucrados en su trabajo. Al no cumplir con los deberes que son necesarios para su función gerencial, también fomenta una desconfianza racional

hacia sus empleados. Entre sus comportamientos característicos destaca su evitación de tomar decisiones abiertas a favor de una propuesta innovadora y necesaria en el contexto del entorno laboral cotidiano. Además, debe ser capaz de anteponer a sus colaboradores a todas sus obligaciones, ya sean técnicas, profesionales o morales. (p. 17).

En otras palabras, ninguna organización puede crecer o prosperar con este modelo. La presencia del líder no obliga a los seguidores a actuar. Por tanto, simboliza la falta de liderazgo.

### **2.2.2.3 Liderazgo democrático**

Según Carhuas (2010) señala:

Un líder democrático es consciente de que una organización no puede existir sin sus miembros. Como confía en el grupo, en sus rasgos y en sus habilidades, considera su posición -y la de los demás- en términos de responsabilidades más que de prestigio, y suele consultar a los demás a la hora de tomar decisiones.

Sus rasgos principales son:

- A. Relaciones:** transparencia, confianza en el prójimo y si mismo y ser aceptado por el grupo. Un líder así anima a sus seguidores a sentirse bien, a respetar las motivaciones de los demás, a comunicarse con honestidad y a aceptar las críticas.
- B. Informaciones:** el grupo es abierto e improvisado, los participantes están deseosos de aclararse y se fomentan las opiniones ajenas. La información se intercambia libremente dentro del grupo y no hay restricciones sobre la forma en que los miembros pueden comunicarse. No se recurre a formalismos ni apariencias.
- C. Objetivos:** autonomía grupal, aceptación mutua y cooperación para encontrar como solucionar los problemas en grupo. Hay mucho interés y

compromiso en la propuesta del grupo para resolver conjuntamente sus problemas y dificultades. (pp.19-24)

#### **2.2.2.4 Principales enfoques de liderazgo contemporáneos**

##### **2.2.2.4.1 Liderazgo conductual**

Según Arbaiza (2010) destaca que:

La teoría conductista, también conocida como teoría del comportamiento, surgida en el siglo pasado, es el marco del liderazgo conductista. Construida sobre la idea de que los comportamientos separan a los líderes de sus discípulos. El enfoque de la teoría conductista creado por la Universidad de Ohio es uno de los más conocidos. El estudio pretendía descubrir los rasgos conductuales independientes de los líderes. Como resultado, el estudio de la Universidad Estatal de Ohio determinó que el comportamiento de un líder tiene dos características clave. El elemento de consideración es el primero. Aquí se dice que un líder respetado es aquel que fomenta relaciones sólidas y confiables entre sus miembros, velan por su bienestar y felicidad, y los trata por igual al estar ahí para ellos cuando lo necesitan. Por otro lado, la "estructura inicial" es el segundo componente. Aclara cómo un líder probablemente definirá y organizará tanto su propio papel como el de los demás para alcanzar los objetivos. También habla de cómo los líderes trabajan para completar sus trabajos con expectativas de rendimiento, emitiendo directrices que se seguirán. (pp. 201-222).

Por otro lado, Sluss y Ashforth (2007) sostienen que los rasgos de personalidad de un líder tienen un impacto directo en la forma en que se comporta e interactúa con su equipo. (p.9).

Tres filosofías de liderazgo -autocrática, democrática y laissez-faire- destacan dentro de este tipo de liderazgo conductual, según Kurt Lewin y sus colegas. Estos tres tipos de liderazgo conductuales fueron analizados por los investigadores, recogiendo lo siguiente:

- A. El estilo autocrático:** Es similar al líder dictatorial, que por lo general consolida el poder, impone procedimientos de trabajo rígidos, emite juicios rápidos y restringe la participación de los empleados.
- B. El estilo democrático:** Tiene rasgos que se basan en las interacciones con los miembros del personal; suele implicarlos en las decisiones; delegando autoridad y con participación en el establecimiento de objetivos y prácticas en las labores. Las dos categorías de este tipo de líder son la consultiva y la participativa. El tipo participativo permite a los empleados tomar decisiones, pero les da la información que necesitan para hacerlo.
- C. El estilo laissez-faire:** Denota liberalismo o "laissez-faire" en español. Como implica el título, es el que da a su personal total libertad para emitir juicios, dándoles sólo la información que necesitan y respondiendo a sus consultas.

Se concluyó que un enfoque de liderazgo democrático aumentaría la eficacia de un líder al motivar a los empleados, fomentar el trabajo en equipo, la moral y el desarrollo. (Masis, 2015, versión electrónica).

#### **2.2.2.4.2 Liderazgo situacional o de contingencia**

Hersey y Blanchard introdujeron por primera vez este estilo de liderazgo en 1969; desde entonces, ha sido adoptado por numerosas empresas, puesto en práctica y servido como principal recurso de formación. (Hersey-Blanchard, 1993, versión electrónica).

Según Hersey-Blanchard (1993), este liderazgo se basa en “la noción de que, aunque el mismo comportamiento puede no ser el mejor en todas las circunstancias, los patrones de comportamiento alternativos pueden ser útiles en esas circunstancias. Sólo dos actitudes son recomendadas por la teoría conductista, que es donde se sitúa, para obtener resultados. Esta técnica se basa en varias teorías, pero no entraremos en ellas porque no son el objeto de nuestra investigación.

#### **2.2.2.4.3 Liderazgo carismático**

Bass y Avolio (1995) sostienen que las percepciones de los seguidores sobre el líder como poseedor de cualidades que merecen su respeto y admiración sirven como base principal para la capacidad de este tipo de liderazgo para influir en ellos. En consecuencia, sugiere los siguientes rasgos de los líderes carismáticos:

- A. Visión:** Un movimiento o una causa pueden estar motivados por la visión trascendente que articulan los líderes carismáticos. Son capaces de expresar una visión de futuro idealizada y son rápidos para detectar diferencias importantes entre cómo son las cosas ahora y cómo deberían o podrían hacerse en el futuro.
- B. Habilidades comunicativas:** Un líder con carisma transmite conceptos y objetivos de forma comprensible y práctica, lo que permite que todas las personas se conecten con su mensaje de misericordia. Exige

disciplina. El disciplinado y la disciplina van de la mano, por lo que hay que hablar de ellos cuando se habla de disciplina.

- C. Confianza en sí mismo:** Por su seguridad en sí mismos, su fuerte convicción moral y su disposición a hacer sacrificios, los líderes carismáticos inspiran confianza en su capacidad de liderazgo.
- D. Capacidad para inspirar confianza:** Debido a la dedicación de sus líderes carismáticos a anteponer las necesidades de los seguidores a sus propios intereses, éstos tienen una fe tan profunda en su honradez que están dispuestos a poner en peligro sus carreras con tal de llevar a cabo su visión.
- E. Orientación a arriesgarse:** Los líderes con carisma se ganan el respeto de su gente estando dispuestos a aceptar riesgos personales significativos. Estos líderes adquieren la admiración y el respeto de su gente al proteger personalmente su visión poniéndose en riesgo.
- F. Orientación a tomar acciones:** Los líderes con encanto son entusiastas y dan ejemplo completando las tareas según lo previsto. Expresan sus emociones en el transcurso de una jornada laboral típica, lo que despierta interés y atrae a otras personas.
- G. Poder fundamentado en relaciones:** El vínculo entre líderes y seguidores es uno de los rasgos más evidentes de un líder carismático.
- H. Conflicto interno mínimo:** La razón por la que los líderes carismáticos perseveran hasta el final y no les importa presionar a sus seguidores es que suelen estar seguros de que su visión y sus estrategias son las mejores.
- I. Delegar autoridad a los demás:** Entienden que no pueden lograr sus objetivos solos y que necesitan la ayuda y el apoyo de sus seguidores. En consecuencia, distribuyen la autoridad entre los demás, maximizando el rendimiento individual de los seguidores.

**J. Personalidad autopromotora:** Son responsables de su propia marca personal, y esta seguridad les permite avanzar en sus objetivos profesionales y metas personales.

Los rasgos o cualidades de estos líderes deben aprenderse, cultivarse o potenciarse mediante el estudio formal de una materia o mediante la experiencia y la práctica en el desempeño de un trabajo (Avolio y Bass, 1995, pp.188-218).

Por otro lado, Lussier y Achua (2007) plantean que, al elevar su autoestima, las personas pueden desarrollar sus habilidades de comunicación, aumentar su seguridad en sí mismas y aprender a predicar con el ejemplo y distribuir la responsabilidad entre quienes les rodean (p.18).

Asimismo, señalan que para aumentar la influencia de los líderes carismáticos se pone en práctica el siguiente procedimiento:

- Comienza con el líder esbozando una visión convincente para la organización.
- Confirma las altas expectativas de rendimiento expresadas por el líder y muestra fe en la capacidad de los seguidores para cumplirlas.
- Lo anterior aumenta la confianza de los seguidores y refuerza su sentimiento de autoestima.
- Adopta una práctica que le sirve de ejemplo.
- Comienza a presentar sacrificios propios
- Por último, para mostrar su audacia, pasión y convicción en su objetivo, adopta acciones inusuales. (Lussier y Achua, 2007, p.18)

En la opinión de Robbins (1999), Ofrece una lista de características que, de seguirse, permitirían a cualquiera convertirse en un líder carismático. Los líderes carismáticos muestran unos hábitos muy definidos, por lo que sugiere una lista.: 1. Desprenden una presencia fuerte, segura y dinámica. 2. Se comunican con un tono de voz atractivo y atrayente, irradian confianza, a sus discípulos, ya sea de manera

visual y con posturas correctas. 3. Poseer una visión de futuro, medios creativos para llevarla a cabo y capacidad para expresarla a los demás. Establecer un objetivo alcanzable. 4. Comunicar normas estrictas de rendimiento y seguridad, y mostrar fe en la capacidad de los demás para cumplir dichas normas, que suelen ser objetivos elevados tanto para individuos como para grupos. 5. Los líderes carismáticos demuestran sensibilidad hacia las necesidades de sus seguidores. Llegan a conocer a cada uno de ellos, y esta conexión fomenta el crecimiento de lazos interpersonales íntimos, lo que aumenta el nivel de compromiso. (p.18).

#### **2.2.2.4.4 Liderazgo transformacional**

Parte de la teoría del liderazgo transformacional que lleva su nombre. Según Avolio (1999), Al describir el liderazgo como un proceso que altera y cambia a las personas, esta teoría ofrece una perspectiva más moderna de cómo comprenderlo y conceptualizarlo. Presiona a los directivos para que piensen de forma creativa. Como resultado, los líderes transformacionales adoptan comportamientos más orientados hacia el interior y autodirigidos (p. 188-218).

Más concretamente, Northouse subraya que este concepto considera que el liderazgo implica interacción y conexión con los demás para aumentar la motivación, el empoderamiento y el idealismo de un líder y sus miembros (2007). Además, según Bass, Avolio, Jung y Berson (2003), este liderazgo implica autoconfianza y fijación de objetivos.

Lussier y Achua (2007) enfatizan que el liderazgo transformacional ayuda a cambiar el statu quo, porque articula los problemas de los seguidores y tiene una visión real para la organización. Los líderes transformadores fomentan la motivación, el pensamiento crítico y respeto por los miembros de su equipo, conscientes de que para que sus colaboradores se comprometan, necesitan darles poder, apoyo y crédito por su esfuerzo" (p. 123).

#### **2.2.2.4.5 Liderazgo transaccional**

Según Arbaiza (2010), La teoría del liderazgo transaccional es un componente de la novedosa estrategia que se ha desarrollado en el siglo XXI en respuesta a las nuevas ideas al respecto. Según esta noción, los líderes influyen o motivan a sus seguidores definiendo sus responsabilidades. Esta teoría también hace hincapié en cómo el comportamiento, las motivaciones y el rendimiento de los seguidores se ven afectados por las acciones del líder.

### **2.2.3 Análisis hermenéutico y exegético de Marcos 10: 41-45**

#### **2.2.3.1 Establecimiento del texto**

Marcos 10: 41-45 (RV, Biblia Reina Valera, 1960)

41 Los diez se enojaron con Santiago y Juan cuando supieron esto

42 sabéis que los que son reverenciados como reyes de las naciones las gobiernan, y sus ministros tienen autoridad sobre ellas, les dijo Jesús cuando los llamó.

43 Mas no entre vosotros; entre vosotros, si queréis elevaros a la grandeza, debéis servir.

44 el que busque la posición de autoridad servirá a todos los demás.

45 puesto que el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir y para dar su vida en sacrificio por muchos, no vino para ser servido.

#### **2.2.3.2 Delimitación de la perícopa de Marcos 10:41-45**

En Marcos 10:41-45, que incluye una traducción del original griego:

**v.41** Al escuchar lo que dijeron los diez, se enojó con Jacobo y Juan.

**v. 42** Jesús los llamó y les dijo: Ya sabéis. Aquellos que parecen gobernar países en realidad los gobiernan los grandes entre ellos ejercen poder sobre ellos

**v.43** No es así, pero va a estar en ti, pero quien quiera ser grande en ustedes será de ustedes siervo.

**v.44** y quien quiera ser primero al final será el último.

**v.45** Y porque el hijo del hombre no vino a que le sirvan sino a servir y dar su vida por nosotros.

A continuación, veremos los requisitos de contenido para definir los versículos 41-45:

1. Los versículos 35–40 anteriores solo presentan a Jesús y los dos discípulos (Juan y Santiago), por lo que un grupo más amplio de personas puede entender lo que Jesús está diciendo. Santiago y Juan, así como los otros 10 discípulos, son abordados por Jesús en los versículos 41 al 45.

2. De acuerdo con su pedido (sufrimiento como el de Cristo), Jesús instruye a Santiago y Juan sobre el costo del servicio en los versículos 35–40. Por otro lado, Jesús da instrucciones a sus discípulos en los versículos 41–45. Ser tu siervo en el versículo 43 y ser siervo de todos en el versículo 44 es "el costo de ser grande".

3. Jesús sólo responde a la súplica de Jacobo y Juan en los versículos 35-40, pero en los 41-45 se dirige a todos sus discípulos en un monólogo que sienta las bases de su futuro ministerio.

El diálogo con los hijos de Zebedeo (versículos 35-40) y la enseñanza a los discípulos, según Gnilka (2005), son las dos secciones principales de la epístola (41-45). A esta segunda epístola la llama "el adoctrinamiento de los doce", dado que, como se ha señalado anteriormente, esto se refiere a la preparación para el ministerio.

4. Jesús se pone a sí mismo como ejemplo del precio del servicio en la primera perícopa del versículo 42 con las frases "que beba" y "que me bautice", y en el versículo 42, Jesús cita como ejemplo a los gobernantes y poderosos que gobiernan y tienen poder.

5. Jesús conversa con sus discípulos Jacobo y Juan en los versículos 35-40, luego en los versículos 41-45, Jesús pronuncia un monólogo.

Adicionalmente, Gnilka (2005) destaca que se puede ver el "Tú no sabes" de Mc y esta correspondencia. El "ya sabes" de Mc a las 10:38. 10:42. Debido a los frecuentes cambios de orador en la primera sección, es muy dinámica, mientras que la segunda sección presenta una biografía de Jesús. El hecho de que el primer componente use las frases  $\delta\epsilon$  y el segundo use  $\kappa\alpha\iota$  revela los orígenes de cada componente. 35–37 de la primera sección es una solicitud y 38–40 es una respuesta.

Cabe mencionar, que lo que sostiene Gnilka (2005), en decir que existe un monólogo en la segunda parte, es correcto porque al analizar en esta parte de en los vv. 41-45, Jesús solo argumenta a su auditorio.

### **2.2.3.3 Análisis exegético de Marcos 10:41-45**

Partiremos de un cuadro comparativo con seis diferentes versiones del texto para luego establecer la estructura del pasaje bíblico en estudio. Seguidamente, realizaremos un análisis literario, histórico, cultural, político, geográfico, lingüístico (morfológico y sintáctico), semiótico y finalmente teológico.

#### **A. Comparación de Versiones**

Para poder hacer un mejor análisis exegético y extraer la riqueza del texto, veremos ahora algunas comparaciones de las versiones en español del pasaje bíblico y también el texto en griego.

**Tabla 1**

Variación de versiones

<b>Biblia Peshita</b>	<b>Biblia Textual (BTX)</b>	<b>Reina Valera (RV -1960)</b>	<b>NTV (Nueva Traducción Viviente)</b>	<b>NVI</b>	<b>Interlineal (Griego)</b>
41 Cuando los diez escucharon esto, empezaron a murmurar contra Jacobo y Juan,	41Y oyéndolo los diez, comenzaron a enojarse a causa de Jacobo y Juan.	41 Cuando lo oyeron los diez, comenzaron a enojarse contra Jacobo y contra Juan.	41 Cuando los otros diez discípulos oyeron lo que Santiago y Juan habían pedido, se indignaron	41 Los otros diez, al oír la conversación, se indignaron contra Jacobo y Juan.	41 και ακουσαντες οι δεκα προεαντο ανανακτειν περι ιακωβου και ιωαννου
42 pero llamándolos Jesús les dijo: Ustedes saben que los que son tenidos por gobernantes de las naciones son sus señores, y sus jefes tienen autoridad sobre ellos;	42 Pero Jesús los llamó y les dijo: Sabéis que los que suponen ser gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y los magnates de ellas ejercen despóticamente su autoridad sobre ellas.	42 Más Jesús, llamándolos, les dijo: Sabéis que los que son tenidos por gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y sus grandes ejercen sobre ellas potestad.	42 Así que Jesús los reunió a todos y les dijo: «Ustedes saben que los gobernantes de este mundo tratan a su pueblo con prepotencia y los funcionarios hacen alarde de su autoridad frente a los súbditos.	42 Así que Jesús los llamó y les dijo: Como ustedes saben, los que se consideran jefes de las naciones oprimen a los súbditos, y los altos oficiales abusan de su autoridad	42 και προσκαλεσαμενος αυτους ο ιησους λεγει αυτοις οιδατε οτι οι δοκουντες αρειν των εθνων κατακυριευουσιν αυτων και οι μεγαλοι αυτων κατεξουσιαζουσι ν αυτων
43 pero entre ustedes no sea así, sino el que desee ser el	43 Pero entre vosotros no es así, sino que quien quiera llegar a ser	43 Pero no será así entre vosotros, sino que el que quiera	43 Pero entre ustedes será diferente. El que quiera ser	43 Pero entre ustedes no debe ser así.	43 ουχ ουτως δε εστιν εν υμιν αλλα ος αν θελη μεγας γενεσθαι

mayor entre ustedes, sea su siervo,	grande entre vosotros, será vuestro servidor,	hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor,	líder entre ustedes deberá ser sirviente,	Al contrario, el que quiera hacerse grande entre ustedes deberá ser su servidor,	ΕΝ ΥΜΙΝ ΕΣΤΑΙ ΥΜΩΝ ΔΙΑΚΟΝΟΣ
<sup>44</sup> y cualquiera que desee ser el <b>primero</b> de ustedes, sea <b>siervo</b> de todos,	<sup>44</sup> y el que quiera ser <b>primero</b> entre vosotros, será <b>esclavo</b> de todos,	<sup>44</sup> y el que de vosotros quiera ser el <b>primero</b> , será <b>siervo</b> de todos.	y el que quiera ser el <b>primero</b> entre ustedes deberá ser <b>esclavo</b> de los demás.	Υ el que quiera ser <b>el primero</b> deberá ser <b>esclavo de todos</b>	<sup>44</sup> και ος αν θελη εν υμιν ειγαι πρωτος εσται παντων δουλος
<sup>45</sup> <b>porque ni siquiera</b> el Hijo del Hombre <b>vino para ser servido</b> , sino para servir y para <b>entregar su vida</b> en <b>rescate</b> por muchos.	<sup>45</sup> <b>porque ni</b> el Hijo del Hombre <b>vino para ser servido</b> , sino para servir, y dar su vida <b>en rescate por muchos</b> .	<sup>45</sup> <b>Porque</b> el Hijo del Hombre <b>no vino para ser servido, sino para servir</b> , y para <b>dar su vida en rescate por muchos</b> .	Pues <b>ni aun</b> el Hijo del Hombre vino para que le sirvan, <b>sino para servir</b> a otros y para <b>dar su vida</b> en <b>rescate</b> por muchos».	Porque <b>ni aun</b> el Hijo del hombre vino para que le sirvan sino <b>para servir</b> y para <b>dar su vida</b> en <b>rescate</b> por muchos	<sup>45</sup> και γαρ ο υιος του ανθρωπου ουκ ηλθεν διακονηθηναι αλλα διακονησαι και δουναι την ψυχην αυτου λυτρον αγτι πολλων

Fuente: Elaboración propia

- Podemos ver que el término griego es eliminado por la NTV οι δοκουντες significa “pareciendo” que Jesús utiliza irónicamente; esto es crucial para atenerse al texto.

- También observamos que la NTV se aparta del significado original de la palabra κατεξουσιαζουσιν es autoridad; sin embargo, lo interpreta por “Hacer alarde” que no refleja fielmente lo que Marcos quiso decir. En consecuencia, hemos pensado en la traducción “ejercer autoridad” porque refleja con mayor exactitud el contexto.

- La NTV elimina la negación clara y contundente ουχ expresa un hecho negativo confirmado y es la única negación objetiva que trata de hechos.

- También αλλα no es considerada por la NTV, sino más bien para afirmar lo obvio y dar una explicación directa.

- Las dos traducciones usan la palabra *μεγας* de manera diferente. En cuanto a NTV traducido como "líder", NVI traducido como "genial". Este último encaja mejor en el texto, pero la traducción "líder" dada por NTV encaja mejor en el contexto, porque el versículo 44 se refiere al primero.
- Las versiones NTV y NIV indican que *εσται* significa "debería ser", lo que implica una obligación futura, pero después de una cuidadosa interpretación encontramos que la traducción correcta es "será". Entonces, la diferencia es que "debería" parece una orden, pero "debería" suena como una condición, y el verbo *εσται* es demostrativo en lugar de imperativo. Jesús les dijo que lo que se necesita para ser el número uno es decidir ser esclavo de todos, estar motivado no por órdenes sino por decisiones, hacer reflexionar a las personas en lugar de mandarlas u obligarlas a hacer algo.

## **B. Estructura del pasaje bíblico de Marcos 10:41-45**

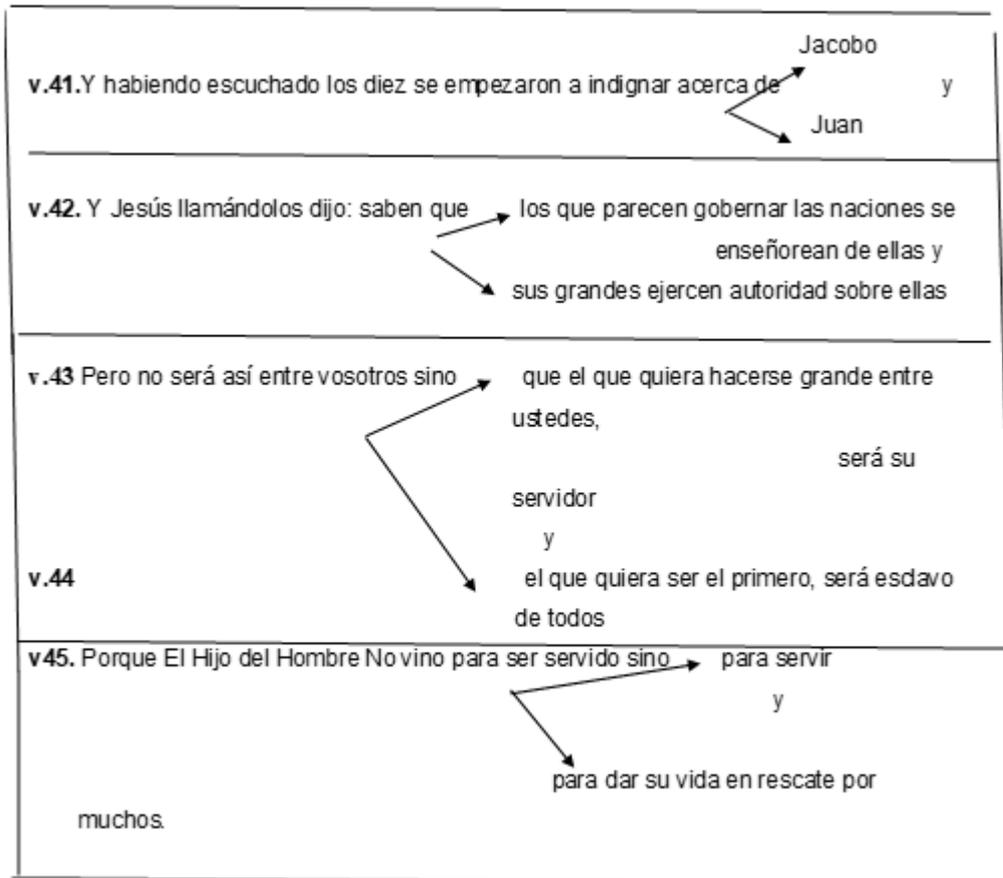
### **El liderazgo según Jesús**

I. Jesús enseñó que el verdadero liderazgo implica abstenerse de tratar de gobernar a los demás (vv. 41-42).

II. Jesús exige que todos los líderes demuestren un liderazgo de servicio. (vv. 43-44).

III. Jesús enseñó que el verdadero liderazgo consistía en imitarle siendo un líder servidor (v.45)

## Diagrama de flujo



Tras la creación del diagrama de flujo, pueden extraerse las siguientes directrices:

- Jesús enseña que el verdadero liderazgo implica abstenerse de tratar de gobernar a los demás vv. 41-42.
- Jesús enseñó que el liderazgo de servicio debe ser el sello distintivo de todos los líderes. vv. 43-44
- Jesús enseñó que el verdadero liderazgo consistía en imitarle siendo un líder servidor v.45.

### Análisis literario

**A. Contexto inmediato anterior vv. 35-37:** El análisis contextual de texto nos lleva a investigar el contexto inmediato anterior de la

perícopa de Marcos 10:42-45, que son los vv. 35-41, desde donde se realiza la petición de Santiago (Jacobo) y Juan (llamados los hijos del trueno) al maestro Jesús. Inmediatamente después, Jesús habla a sus seguidores de su Pasión y lo mucho que iba a padecer en su crucifixión (Mc.10:32-34), es importante prestar mucha atención al comportamiento de Jacobo y Juan, los hijos de Zebedeo. Cabe mencionar, que estos tres discípulos, incluido también Pedro, estaban incluidos en el grupo de confianza de Jesús, es decir, eran considerados por él como sus amigos más íntimos (Mc.9:2-8; 14:32-42).

Estos dos discípulos se acercaron a Jesús en el viaje a Jerusalén con una petición que tenía importantes intereses personales. Le expresaron resueltamente lo siguiente “Maestro, queremos que nos des nuestros pedidos” (v. 35). Dijeron que querían sentarse con Jesús a su lado en su gloria cuando Jesús les preguntó qué deseaban (v. 37). Marcos usa el presente dramático, dando viveza así al relato, le pone emociones al texto narrativo. El pasaje también incluye un verbo que denota deseo “queremos” (v. 35) seguido de una conjunción griega (jina), que no indica la finalidad, sino que introduce una cláusula adicional. Literalmente: “queremos que cualquier cosa que te pidamos, tú nos hagas (tesomen). Así también, las palabras de “derecha a izquierda” (v.37), son un plural en la fuente. Por eso es importante su mención literal aquí “de las partes derechas de tu cuerpo y de las partes izquierdas”. Sin embargo, ¿qué encendió esta ambición en los dos hermanos? Existen diversas posturas, las cuales son las siguientes:

- La madre de ellos deseaba (según Mateo 20:20-21).
- Jesús los incluyó en el círculo íntimo de sus amigos.

- Estos tipos eran de un nivel socioeconómico más alto que el resto de los discípulos.
- Podrían ser primos de Jesús u otros parientes. Salomé, era hermana de María. (Mt.27:56; Mr. 15:40; Jn. 19:25).

Para efecto del presente análisis exegético solo abordaremos dos de ellas, que se relacionan con el papel de la madre judía y la condición socioeconómica más privilegiadas que los otros discípulos, sustentadas en la parte del análisis histórico, político y cultural de la presente perícopa en estudio. Tenían sus miras puestas en los rangos más altos, aquellos que sólo estaban por debajo de Cristo. En el v.38 Jesús les recuerda el camino de la cruz, con su frase “beber la copa”, la cual significa en el AT y NT, “beber” el contenido de la copa, que es participar completamente de esta u otra práctica, ya sea favorable o desfavorable. Además, Jesús mencionó el precio de su servicio refiriéndose a su "cáliz de amargo sufrimiento" o "ser bautizado con el bautismo con el que fue bautizado", ambos implican compartir su dolor.

**B. Género literario del evangelio de Marcos:** El pasaje corresponde al género narrativo prosaico, es un texto descriptivo.

- **Mensaje general:** Según Benware (1993), lo que trata este evangelio es que: “Jesús es presentado como un siervo de Dios”. El evangelio de Marcos basa su obra en Cristo como humilde servidor de Dios. El romano, hombre de acción y poco interesado en las profecías hebreas o en la filosofía griega, encontraría esto atractivo. En este evangelio, los hechos milagrosos de Cristo y su servicio desinteresado a la humanidad ocupan un lugar central. Marcos 10:45 es tanto el punto culminante como la conclusión de este Evangelio: "El Hijo del Hombre no vino para que lo sirvan, sino para servir, y para morir por nosotros”.

### **C. Temas generales que se abordan en el libro:**

- Jesús es retratado como el Siervo sufriente del Señor. En lugar de centrarse en la enseñanza de Jesús, enfatiza sus obras, especialmente sus actos de servicio y sacrificio (10:45).
- Aborda más directamente la humanidad de Cristo que cualquier otro evangelio, destacando sus emociones y limitaciones humanas y otros detalles menores que resaltan lo humano en Él.
- Se menciona el llamado «secreto mesiánico». En el que Jesús oculta que es Hijo de Dios (1:24s; 34, 44; 5:43; 7:36, etc.); y enseña a sus apóstoles en privado (4:10-12; 7:17-30, etc.), pero éstos no captan el sentido de sus palabras y actos (6:52; 8:17s). Jesús instaba a la gente a callarse, bien porque su misión así lo exigía, bien para evitar que lo quieran hacer un revolucionario. No quería que la gente le siguiera sólo por sus hechos milagrosos. La vida de Jesús adquirió un significado implícitamente mesiánico cuando empezó a anunciar el Reino de los Cielos.
- Mediante este metódico desglose del secreto, pone de relieve la naturaleza enigmática de Jesús y, en particular, la absoluta necesidad de entregarse por nosotros (cf. 10.45). Nada de lo que se llamaba a sí mismo o profesaba como su fe podía captar el significado la entrega de su vida para luego resucitar.
- Es una gran fuente de consuelo para los cristianos, especialmente cuando atraviesan pruebas a causa de su fe (1:12, 13; 3:22, 30; 8:34-38; 10:29, 30, 33, 34, 45; 13:8, 11-13). Además de ser el Hijo de Dios divinamente engendrado (1:1; 3:11; 5:7; 14:61, 62a; 15:39), el Siervo de este libro es también plenamente humano, capaz de suspirar (7:34; 8:12), maravillarse (6:6), tener hambre (11:12) y estar cansado (15:39). (6:31).

**D. Resumen del libro:** El lector se va indicando quién es Jesús, sus discípulos, y su seguimiento, se refleja desde que nace Jesús hasta su muerte y resurrección, incorpora tanto el hecho histórico (aparición de Juan) como el aspecto catequístico-kerigmático para realizar una experiencia de vida).

**E. Características particulares:** Es el primer evangelio en escribirse. Hay 31 versículos que son exclusivos de este Evangelio y no se encuentran en los demás. En Marcos se tiene el mayor número de relatos de hechos milagrosos.

**F. Estructura general del evangelio de Marcos:** En Marcos suele dividirse en dos partes: la primera sirve de prólogo (1:1-13) y la segunda de epílogo (1:14-23). (16:9-20). En primer lugar, los capítulos 1:14-8:30 se centran en el despliegue del misterio del Mesías; luego, los capítulos 8:30-56 hacen hincapié en el despliegue del misterio del Hijo del Hombre en relación con su crucifixión (8:31-16:8).

Examinemos ahora con más detenimiento la estructura literaria:

- El prólogo (1,1-13):
  - 1,1: El tema
  - 1,2-13: Introducción
- El misterio del Mesías (1,14–8,30):
  - 1,14–3,6: Jesús manifiesta su autoridad
  - 3,7–6, 6a: Jesús manifiesta su reino
  - 6,6b–8,30: Jesús manifiesta su poder
- El misterio del Hijo del hombre (8,31–16,8):
  - 8,31–10,52: El camino del Hijo del hombre
  - 11,1–13,37: El juicio sobre Jerusalén
  - 14,1–16,8: la Pasión y la resurrección
- El epílogo (16,9-20)

**G. Contexto histórico:** En este caso, debemos considerar dos períodos: el primero, entre el 27 y el 30 d.C., cuando probablemente se narró por primera vez Marcos 10:41-45, y el segundo, entre el 60 y el 70 d.C., cuando probablemente se escribió el Evangelio de Marcos.

**- El contexto del texto narrado de Mc. 10:41-45**

Según Ruiza, Fernandez & Tamaro (2004): El emperador Tiberio (14-37 años) reinó en la época de Cristo, hablando de su biografía: Los historiadores del Imperio Romano tienen sentimientos encontrados sobre su reinado. Sentimientos (14-37 años) 37) Debido a su naturaleza difícil y suspicaz, esto lo lleva a perseguir a cualquiera que pueda oponérsele. Esto creó una imagen a su alrededor de un tirano brutal y despiadado, uno que no se merecía. Dado que Tiberio fue emperador en los años 27-30 d.C., cuando Cristo estuvo, podemos entender que los discípulos estaban muy al tanto del comportamiento del emperador por lo que Jesús les dijo en Marcos 10:41-45.

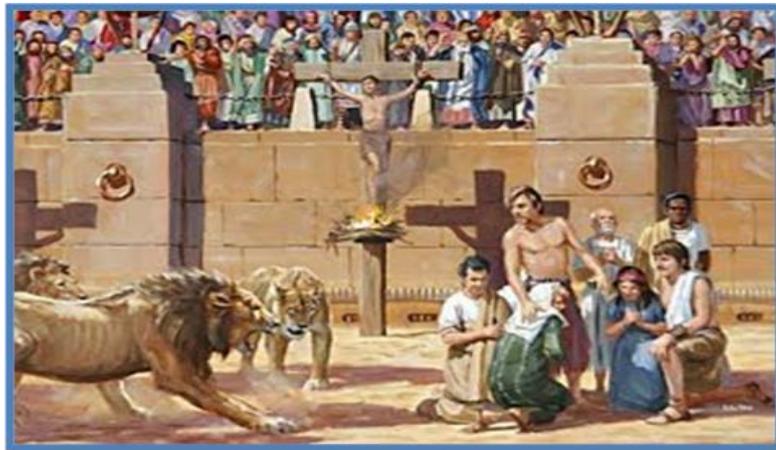
**- El contexto de redacción del evangelio de Marcos entre los años 60—70.**

Según Keener (2003), esta historia tiene lugar durante la gran persecución de los cristianos en Roma. Según él, el incendio que asoló Roma en el año 64 d.C. dejó ilesas, por alguna razón, Nerón y Tigelino, utilizaron una excusa para sus problemas para sus problemas, y la nueva religión que aparentemente había sido fundada por un maestro que había sido crucificado tres o cuatro décadas antes encajaba a la perfección. Los cristianos eran un blanco fácil para las represalias políticas, ya que eran vistos como una continuación de la fe judía a pesar de recibir poco o ningún apoyo incluso dentro de las comunidades judías. Los cristianos fueron sacrificados por Nerón y quemados hasta la muerte para que sus

jardines pudieran tener luz por la noche. De forma similar, dio muerte brutalmente a otros cristianos, utilizándolos como entretenimiento para el público mientras se los daba de comer a animales salvajes.

### Ilustración 1

*Cristianos en el coliseo romano en la época de Nerón*



Nota. Cristianos perseguidos y martirizados en el coliseo romano en la época de Nerón. Tomado de *Cristianismo en el Imperio Romano* [Pintura] [www.romaimperial.com/cristianismo-en-el-imperio-romano/](http://www.romaimperial.com/cristianismo-en-el-imperio-romano/)

El evangelista Marcos se dirige a un público cristiano compuesto principalmente por gentiles que sufren bajo el gobierno de Nerón, el primer emperador romano que persiguió activamente a los cristianos. Marcos compone su Evangelio en este contexto histórico y describe a Cristo como un siervo que sufre aunque Jesús era el Hijo de Dios con toda autoridad, no se comportó como un gobernante tiránico y un tirano hambriento de poder. En cambio, Jesús se humilló a sí mismo para ser un siervo, y su liderazgo se llama líder-siervo.

**A. Autor:** Los Evangelios no tienen autores como las epístolas. Sin embargo, los primeros cristianos coincidían en que Marcos era el autor del segundo Evangelio. Alrededor del año 140 de nuestra era, el obispo de Hierápolis llamado Papías escribió lo siguiente:

Los recuerdos de Pedro fueron registrados con precisión por Marcos, que se había convertido en el intérprete de Pedro, según el presbítero (el apóstol Juan). Sin embargo, no relató las palabras y los hechos de Cristo en orden cronológico. Ya que él no estaba al tanto de las comunicaciones ni de la presencia del Señor. Pero después, como ya he dicho, acompañó a Pedro, que adaptó sus enseñanzas a las circunstancias (de su auditorio), en lugar de pretender hacer un relato cronológico de las palabras del Señor. Por eso, Marcos no se equivocó al registrar algunos detalles exactamente como los recordaba. Por una parte, se aseguró de no omitir ninguna información que hubiera recogido y de no insertar ninguna mentira. (Exposición de los oráculos del Señor, p. 6).

La tradición eclesiástica ha sostenido que Juan Marcos, que aprendió todo lo que necesitaba saber de Pedro (Hechos 15:37; Colosenses 4:10; 1 Pedro 5:13), escribió el Evangelio de Marcos. Los títulos carecen de originalidad, pero su uso generalizado sugiere que la costumbre es bastante antigua. Y es que no hay nada que pueda refutar esta atribución. Como autor más probable, Marcos es el favorito. Del mismo modo, Marcos puede haber sido el primer evangelio (uno de los cuatro libros que cuentan la buena nueva sobre Jesús) escrito, a pesar de ser el segundo libro del Nuevo Testamento (NT).

***B. Lugar de composición:*** Se han propuesto varios lugares, entre ellos Galilea, Alejandría y, con mayor frecuencia, Roma, como posibles lugares de origen de Marcos. Es probable que la mayoría de los lectores de Marcos no fueran judíos ni vivieran en Palestina. En

consecuencia, Roma parece la mejor opción (favorecida por algunas tradiciones cristianas antiguas).

**C. La fecha en que se escribió.** Este Evangelio fue escrito por Marcos antes del año 70 d.C., cuando fue destruido el templo de Jerusalén (13:2). Tal vez lo compuso en Roma después de la muerte de Pedro, en el año 67 o 68 d.C. Otros autores han señalado que este libro fue escrito en el año 64 d.C., durante la persecución de los cristianos desatada por el emperador romano Nerón, cuando las relaciones entre el gobierno romano y el pueblo de Judá eran tensas. Los judíos resentían el dominio de Roma, pero eran demasiado tímidos para protestar públicamente. Marcos, a pesar de que muchos temían hablar públicamente de Jesús porque lo consideraban enemigo de Roma, proclama que Jesús es el hijo de Dios y su Mesías (el Rey Elegido).

**D. Trasfondo del autor y experiencia espiritual:** Marcos, era el hijo de una viuda con la que vivió en Jerusalén. Se relacionó con muchos de los primeros cristianos. También acompañó a Pablo en sus viajes. En palabras de uno de los primeros autores cristianos, Marcos actuó como traductor de Pedro. Quizá fue por entonces cuando Pedro empezó a contar a Marcos las historias que había oído sobre Jesús. Marcos era primo de Bernabé (Colosenses 4:10), y ambos se acompañaron en su viaje de Jerusalén a Antioquía (Hechos 12:25). Realizó un viaje misionero con Pablo y Bernabé (Hch 13:5, 13). Después trabajó en Chipre junto a Bernabé (Hch 15:36-39).

**E. Destinatario del libro:** Durante la gran persecución de Roma en torno al año 64 d.C., se cree que Marcos escribió su Evangelio para los cristianos romanos, especialmente los gentiles. En consecuencia,

tiene un tono decididamente no judío y hace frecuentes referencias a las costumbres romanas.

**F. Propósito del libro:** Marcos se esfuerza por componer una especie de biografía de Jesús conectando varias historias sobre Jesús, a quien las iglesias adoraban como Señor. Aspira a que sus compañeros cristianos comprendan que la llamada que Cristo les hace incluye tanto la fuerza como la prueba al enfrentarse a las fuerzas de Satanás. El público al que se dirigía Marcos necesitaba que se le recordara que Dios escuchaba sus oraciones y se servía de su testimonio y su fe, pero también sabía que hacerlo podía ser fatal ante la persecución. Se propone aquí que Marcos escribió su evangelio en respuesta a la persecución de los cristianos en Roma que comenzó con el reinado de Nerón en el año 64 de nuestra era. Y por eso Marcos se sintió obligado a escribir palabras de consuelo para los miembros perseguidos de la Iglesia.

**G. Mensaje general del libro:** Los cristianos estaban siendo perseguidos en ese momento porque el Imperio Romano, que en ese momento gobernaba el mundo, había dirigido su atención hacia ellos.

### **Análisis político**

A. Según Keener (2003), la mano derecha de un rey era la parte más prestigiosa de su cuerpo, y la izquierda, la segunda. Es decir, Santiago y Juan, dos hermanos, piden funciones elevadas y poder.

B. El Nuevo Testamento fue escrito y los acontecimientos del Nuevo Testamento ocurrieron durante una época en la que Roma dominaba el mundo conocido y la cultura griega tenía un profundo impacto en la sociedad.

C. Los antiguos reyes del Cercano Oriente llevaban mucho tiempo proclamándose dioses y gobernando como tiranos, así que el pueblo judío tenía mucha experiencia con el modelo gentil de autoridad. La mayoría de los estados del Mediterráneo oriental estaban gobernados del mismo modo que Grecia. El emperador romano y sus agentes provinciales probablemente tenían una reputación similar entre los judíos, ya que eran brutales y tiránicos. Los maestros judíos no eran buenos ejemplos, así que cuando Jesús les dijo a sus discípulos que buscar el poder era una práctica gentil, les estaba diciendo efectivamente que no lo hicieran (Keener, 2003, p.122).

### ***Análisis cultural***

**A.** En Marcos 9:34, a la pregunta de Jesús los discípulos no dijeron nada “¿Qué es lo que discuten?”. En el v. 33 ¿quién sería el mayor entre los discípulos? Por eso, Jesús los convoca a todos y les enseña que, si quieren ser los primeros, deben ser los servidores de todos. En el versículo 37, Santiago y Juan indican a Jesús que quieren sentarse a su lado de Jesús en el paraíso. Jesús les responde que no tienen nada que decir al respecto. Los demás se enfurecieron contra Santiago y Juan cuando hicieron esta demanda.

**B.** La explicación que dio Jesús en Marcos 9:35 es coherente con la respuesta que da en Marcos 10:41-45, al señalar “quien quiera ser el mayor, sea el último y el servidor de todos”. Podríamos preguntarnos por qué, el honor es tan importante para vivir en una sociedad, había tanta preocupación por estar en los primeros lugares, cerca de la gloria u honor de Jesús, y por qué la respuesta de Jesús. ¿Por qué Jesús recomienda llegar el último y servir a los demás? Keener (2003) sostiene que es así porque las sociedades mediterráneas del siglo I

mostraban una estrecha relación entre honor y poder. La estatura de una persona en la sociedad es directamente proporcional a su sentido del honor personal. Lo que Jesús recomienda va en contra de lo que quieren sus discípulos y de las tradiciones de las autoridades.

Por eso, el Evangelio de Marcos es un buen lugar para hablar de las opiniones de Jesús sobre la autoridad y sus implicaciones para su movimiento.

### **El honor en los tiempos de Jesús y Marcos**

En aquellos tiempos, la posición de una persona en la sociedad era directamente proporcional al prestigio que se le otorgaba al nacer. El respeto de la familia era algo que se ganaba o se perdía. La tierra era el bien tangible que diferenciaba a las clases sociales de la época, y sólo las familias más respetables podían permitirse poseerla. En este contexto, todos los bienes, incluido el honor, tienen cantidades finitas. Esto significa que adquirir más riqueza y estatus se consigue necesariamente a costa de los demás. La importancia de mantener la propia reputación conduce a una serie de comportamientos competitivos. Hay que competir por la gloria. El honor de una persona es el valor que se atribuye a sí misma, así como el valor que le atribuyen sus semejantes.

El honor se concede a un niño en función de su sexo, orden de nacimiento y estatus de su familia en la comunidad. Las fuentes institucionales son otra posible fuente de honor. César nombraba a Pilatos, los reyes a embajadores y legados, etcétera.

- Sin embargo, también existe el "honor adquirido", que se refiere al reconocimiento y la estima que uno recibe como resultado de sus propios esfuerzos y logros. En el ámbito militar, esto puede significar realizar una hazaña impresionante; en el ámbito

deportivo, convertirse en campeón de oratoria; y en el ámbito de las artes y la artesanía, crear algo realmente notable. Este tipo de comportamiento es más típico de las clases bajas, mientras que las élites otorgan el reconocimiento.

Toda esta interacción sociable sugiere que la autoestima de las personas está ligada al respeto con el que han nacido o que se han ganado mediante el trabajo duro y la admiración de sus superiores o empleadores. Por lo tanto, la competencia es una parte cotidiana de la vida en este entorno, y es importante proteger la reputación de uno para asegurar el éxito a largo plazo. Pero ¿a quién consideraban, en aquel tiempo y lugar, Jesús y sus seguidores que mandaba? Tanto en el relato marcano como en el juanino de la Pasión (Marcos 10:41-42) se describe de forma similar a quienes ocupaban puestos de autoridad:

- 8:21: El rechazo de los ancianos, sumos sacerdotes y escribas.
- 9:31: en manos de hombres,
- 10: 33-34: los principales sacerdotes y a los escribas.
- 3:6: fariseos y herodianos;

Aquí se encuentran aquellos que perdieron poder en comparación con cuando Jesús y sus seguidores aparecieron por primera vez en escena. Sin embargo, esta pérdida de influencia no indica necesariamente una reducción de poder. Esto se manifestará una vez más en el arresto nocturno de Jesús, su juicio y el creciente apoyo para su ejecución por parte los principales de Roma. La idea más importante es que los que están en el poder tienen la última palabra sobre quién vive y quién muere. Las palabras que utiliza Jesús para ilustrar el ejercicio del señorío y el dominio por parte de los poderosos se hacen eco de la implacable persecución de la que él y sus seguidores son objeto.

***¿Cuál era la posición económica y social de los hermanos Juan y Jacobo y qué papel de influencia tenía la madre en este contexto?***

Una de las posibles motivaciones para la ambición de los hermanos Jacobo y Juan, era la riqueza, ya que el padre de ambos, Zebedeo, aparentemente era rico. Poseía un comercio de pescadería, suficientemente grande para proveer de pescado al palacio, tenía jornaleros. (Mr. 1:20; Jn. 18:15-18). Zebedeo aparece mencionado por primera vez en la Biblia en la región de Galilea, en la época de mayor actividad de Jesús (28-30 d.C.). Zebedeo, vecino de Betsaida, tenía un negocio en el mar de Galilea, también conocido como Tiberíades, a menudo derivado de la ciudad de la costa occidental del mismo nombre. Marcos 1:20 sugiere que Zebedeo era el propietario de la empresa pesquera de su familia, en la que sus hijos trabajaban como jornaleros.

La palabra "jornaleros" muestra que uno recibe dinero por su trabajo. En consecuencia, podemos suponer que Zebedeo, el padre de Juan y Santiago (Jacobo), era relativamente rico: trabajaba en redes (Mateo 4, 21), con barcos y trabajadores. Es probable que la clase social de Zebedeo se mantuviera en contacto con Jerusalén en lo económico y es seguro que tuviera vínculos con el templo. Financieramente los dos hijos de Zebedeo estaban en mejor posición que algunos de los otros discípulos. En consecuencia, su condición social socioeconómica era mejor. Tenían algunas riquezas y eran aceptados en el palacio, además eran conocidos como personales del sumo sacerdote (Mr. 1:20; Jn. 18:15-18). Con frecuencia la posición económica hace pensar a la persona que tiene derecho a más, a mayor posición, mayor reconocimiento, mejor trato, un sitio más elevado. La posición social también puede impulsar a la persona a creerse superior a otras. Tal vez Jacobo y Juan tendían a pensar ambas cosas.

También, existía la posibilidad de que los dos hermanos actuaran con egoísmo por ser jóvenes que buscaban un buen futuro y querían obtener más

riquezas. Y la riqueza abría puertas hacia los monarcas de su tiempo, y ellos lo sabían. Por otro lado, la motivación del poder, honor, posición, dominio y autoridad fueron también otros de los motivos de Jacobo y Juan. Querían estar inmediatamente junto a Jesús en cuanto a posición, poder y autoridad. Eso fue lo que pidieron. A ello, se le sumó la intercesión de la madre de ambos, quien buscó que sus hijos obtuvieran posiciones privilegiadas en el Reino de Jesús. Según Keener (2003), tanto en la cultura judía como en la romana, la intervención de la madre tenía condición directa con el Hijo (Mateo 20:20,21; ver también 2 Sam. 14:2-20; 1 Reyes 1:15-21; 2 Sam. 20:16-22). No obstante, no funcionó, ya que Jesús les responde a ambos discípulos y a su madre que no estaba en su potestad o en sus manos concederle algo así. Según la concepción judía a la madre se le consideraba especial por los hijos varones que tenía.

#### **A. La posición en la sociedad**

En esta época todo se basaba en el honor y el poder. Un honor que podía ser adscrito, desde nacimiento, o uno dado por las élites. Por ello, importaba mucho quién era el mayor en la sociedad, ya que era de mucho valor la posición en la sociedad judía. Era una sociedad clasista, al igual que el mundo grecorromano.

#### **B. Grupos en la sociedad**

La sociedad judía estaba dividida en clases sociales, de ricos y pobres, los cuales son los siguientes:

- **Los publicanos:** eran judíos aborrecidos por sus compatriotas por cobrar los impuestos.
- **Zelotes:** Eran unos fariseos militantes. Era una élite radical, cumplían la ley literalmente. Eran nacionalistas radicales que llegaban a ser capaces de morir por esa causa.

- **Ricos:** Formaban parte de los más ricos, los gobernadores de Roma, los sumos sacerdotes, familias de sumos sacerdotes, los grandes comerciantes, jefes de los sacerdotes: saduceos e integrantes del sanedrín.
- **Pobres:** Perteneían los jornaleros (sustento por día), escribas (era gratuito), los esclavos, los mendigos (cojos, ciegos, enfermos, dedicados a pedir limosna), artesanos (que tenían sus hospedajes).

Así mismo, existía un contexto de superioridad muy arraigado en la sociedad, tanto en los griegos como los romanos, es por eso que competían entre ellos. Marcos enfatiza este tipo de costumbres en cuanto a la posición en la sociedad. Esta actitud se hace evidente en las disputas de los discípulos quienes discutieron sobre quién de ellos parecía ser el mayor o menor. Pues era la costumbre tan marcada sobre la superioridad. Esa obsesión también la demostraron los orgullosos y competitivos líderes religiosos, los fariseos o escribas. Por esta razón vemos que Jacobo (Santiago) y Juan quieren ser virreyes en un reino terrenal, lo que refleja una concepción común del Mesías y de cómo llegó que Jesús rechazó sistemáticamente.

Juan y Jacobo imaginaban a Jesús como rey, sentado en lo alto de un trono al que asistían súbditos obedientes. Fantaseaban con la idea de sentarse a la mesa de honor junto a estos líderes del gobierno. Optaron por sentarse a su derecha e izquierda, respectivamente. Los emperadores y sus cortesanos, así como otros dignatarios y miembros de un séquito, seguían esta práctica. Juan y Jacobo, dos de los discípulos más dedicados, esperaban que se les asignaran funciones de liderazgo del más alto rango.

Los puestos a ambos lados del trono del rey (especialmente a la derecha) eran los más altos en un reino (vv.39-40). Los antiguos reyes del Cercano Oriente

habían afirmado durante mucho tiempo ser dioses y gobernaban como tiranos, por lo que los judíos estaban familiarizados con este modelo gentil de autoridad.

Todos los gobernadores de los territorios controlados por los griegos en todo el Mediterráneo oriental adoptaron la misma postura. Los jefes de provincia y el emperador romano (no les importaban los judíos) probablemente eran vistos bajo la misma luz brutal y tiránica. Dado que los educadores judíos a menudo utilizaban las prácticas gentiles como ejemplos de lo que no se debía hacer, la reiteración de Jesús de que buscar el poder como práctica gentil, era efectivamente una prohibición contra ella (10:41-42).

Jesús se llama a sí mismo en 10:45, “siervo” y considera que su papel en el mundo es pagar el precio de los pecados de los demás ofreciendo su propia vida como sacrificio. En este pasaje, Jesús se compara a sí mismo con el siervo que sufre en Isaías 53:10-12. Israel fue incapaz de llevarla a cabo debido a su desobediencia. Por lo tanto, al que llevó a cabo la misión se le encomendó restaurar Israel y llevar la luz a los gentiles (Is 49,5-7). Jesús está redefiniendo la expectativa de su misión mesiánica señalando un pasaje que casi nadie había aplicado al Mesías.

### **C. El Reino Mesiánico**

El Mesías, o Cristo, en Marcos 8:29-30, tiene un significado literal de el “ungido, un rey ungido descendiente de David que restauraría al Rey de Israel, no cualquier rey ungido; (Is. 9:6, 7; 11:1-10; Sal. 2). En la época de Jesús, había una gran variedad de concepciones del Mesías (o Mesías), pero todas se centraban en una liberación terrenal y su correspondiente realeza. La descripción que hace Pedro de Jesús como "el Mesías" es precisa. Pero dependiendo de si le preguntas a Pedro o a Jesús (Marcos 8:31, 32), la frase tiene diferentes connotaciones.

Aunque muchos escritores del NT interpretaron determinados pasajes del AT como presagios del sufrimiento del Mesías, muchos judíos del siglo I no compartían esta interpretación. Todos los justos muertos resucitarían al final de la era, y se establecería un reino con un rey elegido por Dios, según las creencias de la gran mayoría de los judíos. Pedro cree que Jesús es el Mesías en 8:29, pero la declaración de la misión de Jesús en 8:31 parece contradecir la confesión anterior de Pedro.

Sin duda, el esperado reino de los discípulos llegará a su debido tiempo, pero no antes de una época de maldad y tragedia sin parangón (8:38). Mientras que muchos en la época de Jesús esperaban grandes males y sufrimientos antes del reino, Pedro y sus seguidores indican que es menos difícil que al final ganarán los buenos. En otro pasaje (10:38), Jesús llama a la cruz "mi copa", lo que puede ser una referencia a la copa del juicio mencionada tantas veces en el Antiguo Testamento (Sal. 60:3; 75:8; Is. 51:17). Su muerte está prefigurada por su bautismo (Lc.12:50; Sal. 69:2).

### ***Análisis geográfico***

- Marcos presenta a Jesús como un hombre en constante movimiento. Por ello, ha habido numerosas iniciativas para asignar una secuencia geográfica a los capítulos del Evangelio.
- Según la Biblia de Jerusalén, propone el siguiente orden:
  - 1,1-13: Preparación del ministerio de Jesús en Judea.
  - 1,14-7,23: Ministerio de Jesús en Galilea.
  - 7:24-10: Viajes de Jesús fuera de Galilea.
  - 11-13: Ministerio de Jesús en Jerusalén.
  - 14-16: Pasión y resurrección en Jerusalén.

- Otros han señalado que hay una interrupción en la narración en el versículo 7:24, cuando se nos dice que Jesús abandona Palestina. Según Marcos, Jesús abandonó los alrededores del lago Tiberíades y viajó a Tiro y Sidón”.

- Tiro, Sidón, la Decápolis y Cesarea de Filipo están situadas geográficamente más allá de las fronteras de Palestina. Después, Jesús traspasó la frontera. Otros, sin embargo, fijan la línea divisoria en 6:30, cuando Jesús cruza por primera vez al otro lado del lago. En el 10:32, por ejemplo, nos enteramos de que Jesús y sus discípulos viajaban a Jerusalén, pero Jesús se adelantó y sus discípulos se asombraron y tuvieron miedo, pero le siguieron de todos modos.

- En cuanto a la explicación geográfica que nos brinda Marcos, podemos comprender que Jesús fue varias veces a Jerusalén. Pero nos habla más precisamente de una geografía teológica:

A. El conflicto entre Galilea y Jerusalén ocupa un lugar central en la narración del libro. Galilea es el escenario de la primera parte (1, 14-9). El libro concluye con la llegada de Jesús a Judea y su ascensión a Jerusalén (10). (11-16). Durante el período galileo siempre se habló de Jerusalén de forma negativa. Y dos veces al final del tramo que tiene lugar en Jerusalén, se afirma que Jesús "conducirá a sus discípulos a Galilea después de su resurrección". Una vez más, tras la resurrección de Jesús, el evangelio debe comenzar en Galilea, donde todo empezó. Jerusalén, en cambio, es la plaza fuerte del adversario, la ciudad desde la que se lanza el ataque más feroz contra Jesús (3,22), y el lugar donde los dirigentes nacionales (los gobernantes) lo entregan y condenan a muerte.

B. El otro conflicto es entre un país judío y otro pagano, especialmente visible en la zona de Galilea. Por lo tanto, el alcance de la Galilea de

Marcos es ilimitado. Contrapone dos espacios: el creado por los fariseos y el de los cultos, que se cierra sobre sí mismo; y el otro, que crea Jesús al pasar junto a la población pagana. Porque observa la preparación para la misión allí entre los paganos.

En consecuencia, este escenario físico no carece de significado. La forma en que Jesús se mueve en él ya muestra su dirección. La forma en que Marcos insiste en ello.

Ahora podemos distribuir el libro de Marcos por primera vez por la forma en que organiza su espacio. Además, es posible ver su Evangelio desde una perspectiva diferente, una que se enfoca en el drama que está ocurriendo allí más que en la geografía física del mundo.

## Ilustración 2

*Palestina en el siglo I. Galilea y Jerusalén*



Nota. Mapa de Palestina en tiempos de Jesús. Tomado de *Palestina en tiempos de Jesús* [Imagen], (Juárez, 2015).

## Análisis lingüístico

### A. Estudio del Vocabulario (análisis morfológico)

Tabla 2 Análisis lingüístico de Marcos 10: 42-45

42			
καὶ	<b>προσκαλεσάμενος</b>		<b>αὐτοῦς</b>
Conj.	Verbo Aoristo – Deponente medio-Participio- Nominativo-Singular- Masculino		Pronombre personal- Acusativo -Plural- Masculino
Y	habiendo llamado hacia sí		a ellos
ὁ	<b>Ἰησοῦς</b>		<b>λέγει</b>
Artículo Nominativo – Singular - Masculino	Sustantivo - Nominativo – Singular - Masculino		Verbo – Presente – Activo – Indicativo – 3º persona- Singular
el	Jesús		esta diciendo
<b>αὐτοῖς·</b>	<b>οἶδατε</b>	<b>ὅτι</b>	<b>οἱ</b>
Pronombre – Dativo – Plural - Masculino	Verbo Perfecto Activo Indicativo- 2º- persona -plural	Conjunción	Artículo Nominativo – Plural - Masculino
a ellos:	Han sabido	que	los
<b>δοκοῦντες</b>	<b>ἄρχειν</b>		<b>τῶν</b>
Verbo – Presente- Activo- Participio- Nominativo – Plural - Masculino	Verbo – Presente- Activo-Infinitivo		Artículo-Genitivo-Plural- Neutro
parecienso	estar gobernando		de las
<b>ἐθνῶν</b>	<b>κατακυριεύουσι</b>		<b>αὐτῶν</b>
Sustantivo – Genitivo- Plural - Neutro	Verbo – Presente – Activo- Indicativo - 3º persona-plural		Pronombre personal- Genitivo-Plural -Masculino
naciones	están enseñoreando		de ellas
καὶ	οἱ	<b>μεγάλοι</b>	<b>αὐτῶν</b>

καὶ	οἱ	μεγάλοι	αὐτῶν
Conjunción	Artículo- Nominativo- Plural- Masculino	Adjetivo – Nominativo- Plural -Masculino	Pronombre personal – genitivo- plural - masculino
y	los	grandes	de ellas
κατεξουσιάζουσιν			αὐτῶν.
Verbo – presente – activo – indicativo-3º persona- plural			Pronombre personal- genitivo – plural - masculino
están ejerciendo autoridad abusan de su autoridad			sobre ellas.
43	οὐχ	οὕτως	δέ
Partícula negativa	Adverbio	Conjunción	Verbo-Presente- Activo-Indicativo-3º persona-singular
No	así	pero	está siendo
ἐν	ὑμῖν·		ἀλλ’
Preposición en	Pronombre personal – 2º persona-dativo-plural		Conjunción
ὅς	ἄν	θέλη	μέγας
Pronombre Relativo- Nominativo- Singular- Masculino	Partícula	verbo - Presente-activo –subjuntivo – 3º persona - singular	Adjetivo- Nominativo- Singular- Masculino
quien	probable	esté queriendo	grande

<p><b>γενέσθαι</b></p> <p>Verbo 2º persona- Aoristo-Deponente Medio-Infinitivo</p>	<p><b>ἐν</b></p> <p>Preposición</p>	<p><b>ὐμῖ</b></p> <p>Pronombre- 2º persona - Plural-Dativo</p>	<p><b><u>ἔσται</u></b></p> <p>Verbo –Futuro-Deponente – Indicativo 3º persona en Singular</p>
<p>hacerse (llegar a ser)</p>	<p>en (entre)</p>	<p>ustedes</p>	<p>será</p>
<p><b>ὐμῶν</b></p> <p>Pronombre- 2º persona - Genitivo- Plural vuestro (de ustedes)</p>	<p><b>διάκονος,</b></p> <p>Sustantivo – Nominativo- Singular - Masculino servidor (siervo)</p>		
<p>44</p> <p><b>καὶ</b></p> <p>Conjunción Y</p>	<p><b>ὃς</b></p> <p>Pronombre Relativo- Nominativo - Singular- Masculino quien (cualquiera que)</p>	<p><b>ἄν</b></p> <p>Partícula probable</p>	
<p><b>θέλη</b></p> <p>Verbo-Presente-Activo- Subjuntivo-3º persona Singular quiera (este queriendo)</p>	<p><b>ὐμῶν</b></p> <p>Pronombre- 2º persona- Genitivo Plural de ustedes</p>	<p><b>γενέσθαι</b></p> <p>Verbo-2º Aoristo- Deponente- Infinitivo llegar a ser</p>	

<p><b>πρῶτος,</b></p> <p>Adj-Nom Sg. Ms-Superl</p>	<p><b>ἔσται</b></p> <p>V-Fut Dep Ind-3°S</p>	<p><b>πάντων</b></p> <p>Adj-Gen Pl. Ms.</p>
<p>primero</p>	<p>será</p>	<p>de todos</p>
<p><b>δοῦλος·</b></p> <p>Sustantivo-Nominativo Singular- Masculino</p> <p>esclavo.</p>		
<p><sup>45</sup> <b>καὶ</b></p> <p>Conjunción</p> <p>Y (también)</p>	<p><b>γὰρ</b></p> <p>Conjunción</p> <p>porque</p>	<p><b>ὁ</b></p> <p>Artículo. –Nominativo-Singular Masculino</p> <p>el</p>
<p><b>υἱός</b></p> <p>Sustantivo-Nominativo-Singular-Masculino</p> <p>Hijo</p>	<p><b>τοῦ</b></p> <p>Artículo-Genitivo-Singular-Masculino</p> <p>del</p>	<p><b>ἀνθρώπου</b></p> <p>Sust.-Gen-Sing-Ms/</p> <p>hombre</p>
<p><b>οὐκ</b></p> <p>Partícula negativa</p> <p>no</p>	<p><b>ἦλθεν</b></p> <p>Verbo 2° Aoristo-Activo-Indicativo-3°singular</p> <p>vino</p>	<p><b>διακονηθῆναι</b></p> <p>Verbo Aoristo-Pasivo-Infinitivo</p> <p>a ser servido (para ser servido)</p>

ἀλλὰ

conj

sino

διακονῆσαι

Verbo- Aoristo –  
Activo -Infinitivo

a servir (para servir)

καὶ

conj.

y

δοῦναι

Verbo- 2º Aoristo-  
Activo-Infinitivo

dar

τήν

Artículo-Acusativo-  
Singular-femenino

la

ψυχὴν

Sust-Acusativo-  
Singular-Femenino

vida

αὐτοῦ

Pronombre personal –  
genitivo- singular-  
masculino  
de él

λύτρον

Sustantivo-acusativo-  
singular-neutro

como rescate

ἀντὶ

Preposición

en lugar de

πολλῶν.

Adjetivo – Genitivo – Plural-  
Masculino

muchos.

## B. Estudio Sintáctico:

v.41 Y escuchando los diez se indignaron por Jacobo y Juan.

- **Αγανακτειν.** Es un verbo que es raíz de ἀγανακτέω; y su significado es indignarse y enojarse. Según Vine (1999), el significado primario de este verbo era experimentar una irritación física violenta; también se utilizaba en la fermentación del vino, por lo que pasó a emplearse metafóricamente para referirse a la manifestación de dolor, ira e indignación. Guthrie (1981) rebate que, cuando el grupo de los diez lo oyó, no reaccionó mejor de lo que lo habrían hecho dos hombres ambiciosos; en modo alguno estaban dispuestos a conformarse con ser los últimos.

• **v. 42:** y habiendo recibido el llamado de Jesús: Los gobernadores se están apoderando de todas las regiones y los grandes de ellas están ejerciendo autoridad sobre ellas.

- Caso Nominativo: se designa al sujeto, Jesús es el que llama a sus discípulos para darles un discurso.

- El verbo προσκαλεσάμενος (habiendo llamado), que se encuentra en tiempo aoristo. El verbo en participio él los atrae hacia ellos, como un imán.

- Verbo presente λέγει, “está diciendo” que se encuentra en modo indicativo, activo, en 3º persona en singular, nos señala que la acción de decir está en un tiempo presente, continuo, que se hace siempre (costumbre). Así mismo el modo indicativo me expresa la realidad del que describe o de lo que uno describe, nuestra experiencia. Puede ser aseverativo, exhortativo o interrogativo. En este caso es aseverativo. Los discípulos de Jesús saben, que tanto en el pasado o en el presente, no ha cambiado la realidad en que se encuentran los gobernantes en relación con el poder y dominio, mucho antes, durante y después de la época de Jesús, ya que, siempre han sido así los gobernantes, en el pasado y

ahora. Esto no es algo nuevo para los discípulos, también lo están viendo en su presente. Jesús trata de argumentar para que ellos no sean así. Les increpa si sabiendo cómo son los gobernantes, les reclama por qué entonces quieren ser así.

- Caso dativo (αὐτοῖς): de C. I. (Complemento Indirecto) se beneficia de la acción, llamado de ventaja y desventaja; indica a la persona para quien o en cuyo interés se realiza la acción expresada con un verbo transitivo activo. En este caso nos habla de una ventaja para sus discípulos.

- Οἶδατε. Proviene del verbo del tiempo declarativo activo perfecto οἶδα (oida) en el segundo plural, semánticamente significa: "conocer, conocer, comprender; ver primero (con ojos espirituales); su traducción es: Ellos ya sabían El tiempo perfecto para describir acciones del pasado, pero continúan teniendo un impacto en el presente.

- Οἶδατε ( oidate) significa tener un sólido conocimiento de algo o alguien, una profunda familiaridad. Tener un conocimiento firme; convencerse de ello. En una cita de Lidell-Scott citada por Horst y Schneider (2012), el autor subraya la importancia de la percepción "a ojo de buen cubero". Se habla de conocimiento observacional, intuitivo o a priori. No se utilizó ninguna experiencia vital real en la formación de este conocimiento.
- **δοκοῦντες**. Es un verbo que proviene de la raíz δοκοῦνω (dokeo); y quiere decir: asumir, mirar; la traducción de es: "aquellos que parecen". Hendriksen (1998) argumenta que las descripciones de Jesús de estos reyes en el Evangelio de Marcos indican que los vio como "supuestos gobernantes". Otra posible traducción es "gobernante reconocido". Pero de acuerdo con Gálatas 2:2,6,9, la traducción "los así llamados" o "reputados" o "los que se supone que son" puede ser correcta. Dadas las circunstancias, no se puede descartar que las palabras del profesor hayan

contenido ironía". Gnilka (2005), sostiene que las acciones de los monarcas y aristócratas del mundo pueden servir de referencia. Esta comparación está teñida de ironía. Parece que gobiernan al pueblo, o eso parece. Quien alcanza la sabiduría reconoce a Dios como el gobernante supremo. La élite del mundo es corrupta y utiliza sus posiciones de autoridad para oprimir e incluso traicionar a sus subordinados. Los lectores de Marcos son personas que han experimentado el totalitarismo de primera mano, en la forma del reinado de Nerón.

- ἄρχειν (arjein). Es un verbo que proviene de la raíz ἄρχω (arjo); que quiere decir: gobernar, gobernar, dominar. Hendrickson (1998), señala que todo iría bien si las personas en el poder gobernarán con sensatez. Sin embargo, una vez que alcanzan la cima del poder, dejan de preocuparse por nadie más que por ellos mismos y utilizan esa posición para ejercer una autoridad brutal sobre los que están por debajo de ellos. Ejercen su superioridad sobre los que están bajo su control, pero también quieren que los que están bajo su mando creen que su máxima prioridad es velar por sus intereses. Marcos 10:42 está en voz activa, lo que, a diferencia de Mateo 20:25 y Lucas 22:25, señalan Balz y Shneider (2012). Esta frase define la comunidad pospascual a la luz de las acciones de Jesús (Mc 10,32-34). Y este es el sello distintivo de la existencia única Iglesia. Según Guthrie (1981), Jesús les vuelve a dar la enseñanza (9:33 ss.), y muestra en que se diferencia lo espiritual de lo mundano. Los hombres disfrutaban ejerciendo poder y autoridad sobre los demás y utilizando su posición en beneficio propio. Se debe servir de manera voluntaria y humilde a los demás para ver la grandeza del Reino de los Cielos.
- **κατακυριεuousiv** (Katakurieuousin). La palabra **κατακυριεuousiv** Gobernar; ser un señor; gobernar con autoridad absoluta; ser un tirano. Según Coenen (1994), es sinónimo de "dominar", "vencer" y "tiranizar". En

la Septuaginta, el verbo "sobre" se usa exclusivamente para el dominio extranjero; sólo en Jer 3:14 se usa para el dominio de Dios. El Nuevo Testamento emplea el término cuatro veces. El pueblo está bajo el dominio de los príncipes. La connotación negativa de kata implica que los príncipes utilizan su poder para enriquecerse a costa del bien común (Mt. 20:25; Mc.10:42). En lugar de oprimir a la población, se insta a los presbiterios a predicar con el ejemplo en su ministerio". El despotismo, tal y como lo describen Horst y Schneider (2005), es el medio por el que los gobernantes del mundo ejercen su poder sobre la población.

- **Κατεξουσιαζουσιν (katexousiasousin):** Es un verbo que proviene de la raíz κατεξουσιάζω, y significa autoridad. Para Balz Horst y Schneider (2005) es dirigir el poder en su contra. A sus discípulos, Jesús les revela la naturaleza abusiva del uso de la autoridad por parte de las autoridades políticas y los poderes. Utilizan su autoridad no por las razones por las que se les concedió, sino para sus propios fines.
- v.43 Vosotros no debéis ser así, al contrario, si ambicionan ser grandes, éste será el esclavo de todos.
  - οὐχ (oux): Es una palabra de negación que cambia depende si va delante de vocales o no. Debido a que se centra en pruebas empíricas, esta negativa puede considerarse objetiva. Se trata de una respuesta negativa categórica. Jesús está siendo inequívoco y directo en su advertencia de que nunca deben aspirar a emular la conducta de los gobernantes y los grandes.
  - ὁέ: Es una conjunción que une dos cosas diametralmente opuestas. Es una afirmación contrastiva que sugiere que los seguidores de Jesús deben actuar de forma diferente a los gobernantes históricos y contemporáneos. Ya que el verbo está en tiempo presente y señala: no debe ser así en ustedes. Estos adverbios son conectores y tienen la

capacidad de referenciar segmentos como “de”. También expresan secuencias, o la disposición de los acontecimientos del texto de forma lineal sin especificar un marco temporal, y se utilizan precisamente para eso.

- **ἀλλά**. Es una conjunción adversativa que significa “pero, sin embargo, por el contrario”, usado para diferenciar ideas.
- **Μεγας (megas)**. Es un adjetivo, para Horst, B. y Schneider, G (2012), en Marcos se refiere aquella persona que sobresale en la historia de Salvación en diferencia a otros personajes que abusaron de su poder. (Mc.10:42). Hay dativo puro, pero cuando el dativo tiene preposición, como en este caso que es ἐν indica que el dativo ὑμῖν (ustedes) puede ser locativo o instrumental. Locativo se refiere al lugar o tiempo, y se traduce la prep. empleada: “en”. Instrumental, hace referencia a la idea básica de medios o que puede ser utilizado como un instrumento o medio. Se traduce: “con”.
  - El verbo ἔσται que está en futuro indicativo en 3° persona singular, expresa certeza de algo que se va a realizar. Se puede usar como imperativo.
  - **διάκονος (diákonos)**: Es un sustantivo que significa: servidor, sirviente, criado, ministro, etc. Ante todo, como lo define Vine. W. (1996), como aquella persona que realiza un trabajo servil es decir un asistente. Un siervo (diakonos) se distingue de un esclavo (doulos) por el hecho de que el primero piensa en el esclavo en términos de su trabajo, mientras que el segundo piensa en él en términos de su amo”. Para Platón, prestar tal servicio estaba por debajo de sus posibilidades. Sólo se toleraban los actos encomiables de servicio al Estado. Servir se consideraba un acto noble en la cultura judía, aunque importaba mucho a quién se servía. El contexto original para el uso de toda la familia de palabras basadas en la raíz diak- en griego informal era el del servicio de mesa. Así, la raíz del verbo es servir en una mesa, de la que se derivan los significados secundarios de proporcionar un

servicio y sustento. Es interesante ver la diferencia entre (douleo y diakonéo). Las palabras derivadas de la raíz douleo quiere decir dependencia y servicio, mientras que las palabras derivadas de la raíz diakonéo expresan con mucha más fuerza la idea de servicio prestado a una persona”.

Según el diccionario teológico del Nuevo Testamento de Kittel (1973), quiere decir: “atender la mesa”, b.” cuidar de “y c “servir”. Los griegos indican que el servicio está por debajo de nosotros; estamos hechos para el liderazgo, no para el servicio. Servir a Dios, sólo merece la pena cuando contribuye al propio crecimiento personal o al crecimiento de la sociedad en su conjunto. Si hacerlo requiere sacrificio, el concepto de servicio desinteresado se derrumba (p. 154).

- v.44 Si alguno de ustedes quiere llegar primero, este será esclavo de todos.
  - καὶ (incluso): Tiene un valor temporal (cuando) y modal (asimismo). Otra traducción es: “también” o “incluso”. De hecho, es esta última interpretación la que sirve para completar el argumento con mayor fuerza. Ésa, ya que el quid del argumento de Jesús es que quien quiera ser el primero debe ser esclavo de todos. En lugar de ejercer el poder y la autoridad como hacen los gobernantes, insta a sus seguidores a asumir en cambio el papel de siervos.
  - El pronombre ὑμῶν que es un pronombre en caso genitivo, 2º persona en plural, pero que nos está señalando separación o distinción de entre otro grupo de personas, a este caso de genitivo, se le llama ablativo. Pues Jesús le habla al grupo de sus discípulos no a la gente en general. Solo los adoctrina a ellos.
  - δούλος: Es un sustantivo nominativo singular masculino, que significa esclavo. Cabe mencionar, que un esclavo en el tiempo de

Jesús era la condición social más baja de todo el escalafón de la sociedad judía y grecorromana. El esclavo no tenía valor absoluto, era considerado pertenencia u objeto del dueño o amo.

- Coenen, (1994) sostiene que δούλος es un “esclavo”. Por su parte, Balz Horst y Schneider (2005) indica que la raíz doul “sugiere principalmente trabajar para alguien como un esclavo y, por tanto, un trabajo que se considera restrictivo o, como mínimo, el trabajo de alguien que es dependiente de un superior. El término δούλος transmite la idea de que los seres humanos dependen totalmente de Dios, el Señor Supremo, al que también pertenecen porque son su posesión, y están supeditados a él. También se refiere en como las personas deben tratarse. Mc.10:44.

- Kittel (1973), menciona que, Doulos, súndoulos, doule ,douleuo, douleia, La esclavitud está implícita en todos estos términos. Lo más parecido es Oiketes, es un esclavo que depende del amo, mientras que doulos hace hincapié en esta última. El NT indica que doulos, es menosprecio. Esto contrasta con el mundo griego y el judaísmo, que tienden a aceptar la inferioridad social, cultural y ética de los esclavos y, por tanto, los colocan bajo el dominio de sus amos y “esclavo” es como un insulto. A diferencia del diakoneo, que en Grecia es voluntario, el duleuo es obligatorio. Así lo señala Pop (1972). La esclavitud es una parte implícita. La orden del amo sirve de telón de fondo a este culto. No siente por sí mismo ayudar a los demás. Al no tener voluntad propia, el doulos es una figura pasiva. La elección de servir no es un acto libre y voluntario por su parte. La esclavitud era un concepto horrible para un griego.

- v.45 Y porque Jesús no vino a que le sirvan sino a servir y a morir por nosotros.

- καὶ (porque): Es un conector causal que explica una de las razones del argumento de mayor valor del v. 44. Funciona para añadir un argumento enfático de por qué ser siervos: Jesús, no vino para ser servido o ejercer poder político terrenal, sino que vino a servir y a dar su vida por otros. Por ello sus discípulos de esa misma forma también deben renunciar a toda forma de dominio o poder terrenal por causa de servir.

- γὰρ : Conjunción para argumentar la causa del autor. Dependiendo del texto. Incluye aquí la razón por la que no debieran ser como los demás.

- El texto es argumentativo, ya que se supone que él como Maestro no había venido para enseñorearse, por ello, el Maestro quiere cambiar la mentalidad de sus discípulos. Él pudiendo hacer eso, no vino a eso.

- Según el contexto histórico y cultural, los apóstoles como todos los judíos esperaban la liberación, el reino mesiánico de una manera política terrenal. Esa era una forma de pensar que se tenía en ese tiempo.

- **λύτρον (Lutron)**: Para Harrison (2002) Jesús vino a dar su vida para salvar vidas. Aquí, la idea de libertad comprada a un precio parece primar sobre cualquier ritual particular del Antiguo Testamento. Según Barclay (1998), autor de un libro sobre palabras griegas en el Nuevo Testamento, éste es el coste de la libertad. Coenen (1994) sostiene que Lutron debe considerarse una mercancía del mercado negro. La liberación de esclavos en la antigua Grecia implicaba con frecuencia el pago de un rescate. Schneider (2012) por su lado, señala que lutron significa que es el rescate o precio del rescate” (tomo 2, p. 96).

## Análisis semiótico

El pasaje bíblico de Marcos 10:42-45, se analizará de acuerdo con los tres niveles en que se analiza el contenido global de un texto:

**A. ANÁLISIS NARRATIVO:** Consiste en precisar los papeles de los actores, paso por paso, desde el inicio hasta el final, en todo este proceso.

Mc 10: 42-45

Grupos de verbos de movimiento: llamándolos hacia sí, les dijo, se enseñorean, ejercen autoridad, hacerse grande, será siervo, ser servido, servir.

HACER	PODER	VIDA
Llamándolos	Se enseñorean	Dar su vida
Hacia sí	Ejercen autoridad	Vino para servir
Les dijo	Hacerse grande	Rescatar a muchos

**B. ANÁLISIS DISCURSIVO:** Se refiere a tres operaciones. a) Clasifica a los actores, tiempo, y lugares. b) El establecimiento de de cada figura determina el modo cómo el texto lo emplea. c) Consiste en determinar los valores temáticos de las figuras.

1. ACTORES	2. LUGAR GEOGRÁFICO	3. TIEMPO	4. AMBIENTE
<b>Jacobo y Juan (hijos de Zebedeo). También los otros diez discípulos y Jesús.</b>	v. 32: Subiendo a Jerusalén.	Día o tarde	Rústico, campestre.
<b>Orador: Jesús Auditorio: Los 12 discípulos</b>	v. 46: Entonces vinieron a Jericó. Jesús se pasaba viajando entre Galilea y Jerusalén. Esas regiones son áridas y calurosas.	Era lo más oportuno para hacer largos viajes a pie.	

**C. ANÁLISIS LÓGICO – SEMÁNTICO:** En este nivel se averiguará las oposiciones semánticas. Usando el texto visto más arriba de Mc.10: 42-45 se observan:

PODER	SERVICIO
gobernantes	siervos
enseñorearse	servir
primero	último (siervo de todos)
servido	servidor
Ejercer potestad	Dar servicio

### **Análisis teológico**

Abordaremos el pasaje bíblico de Mc. 10:42-45 en relación con el resto de la Escritura mediante las siguientes preguntas:

#### **A. ¿Quién es el ser humano en sus ansias de poder?**

- La riqueza puede volver al hombre centrado solo en sí mismo, lo puede nublar y hacerlo egoísta. Puede llevar al hombre a querer más atención, honor, reconocimiento, favor.
- Los que tienen riquezas con frecuencia quieren más. Están determinados a obtener más.
- Los hombres quieren posiciones. Los hombres piensan en términos de posición e influencia.
- Con frecuencia la posición económica hace pensar a la persona que tiene derecho a más, a mayor posición, mayor reconocimiento, un sitio más elevado. La posición social también puede impulsar a la persona a creerse superior a otras. Tal vez Jacobo y Juan tendían a pensar ambas cosas.

#### **B. ¿Quién es Dios en este texto?**

- Se presenta como el Dios Siervo sufriente. Dios hecho carne en Jesucristo se presenta como el siervo sufriente según las profecías mesiánicas.

Se hace siervo de la humanidad hasta el punto de dar su vida por los demás (Marcos 10:45). Se despojó de su gloria, no pretendió la divinidad en su forma terrenal, sino que se humilló tomando la forma de siervo, siendo creado a semejanza del hombre y descubriéndose en la carne como hombre (Filip 2:7-8).

- En tiempos de Jesús, había una gran variedad de ideas sobre quién era el Mesías, pero todas se centraban en una liberación en este mundo. Pedro llama a Jesús “el Mesías” pero, Jesús y Pedro tienen diferentes significados en mente cuando utilizan este término (Mar. 8.31,32). El reino de Jesús transforma el mundo gracias a los evangelios y los valores de esta palabra. Aunque muchos escritores del NT interpretaron determinados pasajes del Antiguo Testamento como presagios del sufrimiento del Mesías, muchos judíos del siglo I no compartían esta interpretación.

#### **2.2.3.4 Características del liderazgo bíblico de Jesús según Marcos 10:41-45**

El liderazgo de Jesús empieza de la siguiente manera:

##### **2.2.3.4.1 No busca enseñorearse sobre los demás**

- ***El liderazgo de Jesús no busca enseñorearse de los demás vv. 41-42.***

En el contexto anterior, Jacobo y Juan pidieron al Señor: v. 35 *Jacobo, Juan y los hijos de Zebedeo le dijeron: Maestro, ayúdanos con nuestras peticiones. 36 Él les dijo: ¿Qué quieren que les conceda? 37 queremos estar a tu lado, derecha e izquierda en tu Gloria.*

A continuación, Marcos detalla como diez discípulos responden a Jesús respecto a la petición de Juan y Santiago, v. 41, dice: *Al escuchar esto los demás apóstoles, se enojaron con Jacobo y Juan.* La ira de los diez discípulos con Santiago y Juan no era una indignación justa ni un correctivo necesario para la mala actitud de sus compañeros; más bien, se airaron por envidia, ya que Santiago y Juan lo habían pedido primero, y

porque era algo que los otros nueve discípulos deseaban secretamente para sí mismos.

En el versículo 42, Jesús los convoca y les habla a todos los discípulos. En los v.42 al v. 44, estos pronombres griegos significan “a todos”: **αυτους (autus), αυτοις (autois), υμιν (jumin), υμων (jumón).**

En el v.42: *Jesús habla sus apóstoles: Las autoridades del mundo se enseñorean sobre su pueblo.* Ustedes bien saben eso. Él está diciendo que están íntimamente familiarizados con la mentalidad y el comportamiento de los gobernantes hacia la población.

Los líderes y los grandes, se les dice a los discípulos, tratan a sus países como si fueran de su propiedad personal y piensan que tienen el derecho absoluto de gobernar y abusar de sus súbditos sólo porque están en posiciones de poder. Los discípulos conocen bien el comportamiento de los que ostentan la autoridad y reconocen que la descripción que hace Jesús de las características y acciones de los que ostentan el poder da en el clavo. Jesús indica *“los que parecen gobernar”*, ellos no son los que mandan, pero actúan como si lo estuvieran, tiranizando y dominando los países bajo su control. En el momento en que asumen el poder, dejan de preocuparse por nadie más que por ellos mismos, adoptando una perspectiva totalmente egocéntrica en la que dan prioridad a sus propios beneficios y no se preocupan por los demás. Esto contrasta fuertemente con que enseñó Jesús, donde la verdadera grandeza se encuentra en el servicio desinteresado a los demás.

Grandeza a los ojos de los poderosos significa gran poder, pero para Dios significa gran servicio. Él indica a sus seguidores que los poderosos no están de su parte, sino que ejercen autoridad sobre ellos. El

Señor dice que los que son "grandes" son "grandes" debido a su posición, lo que significa que están más arriba que otras personas o naciones, pero aun así actúan maliciosamente hacia esas naciones. Del mismo modo que enseña a sus seguidores que las autoridades y poderes políticos abusan de su autoridad sobre las personas a su cargo, también les muestra ejemplos de tal abuso. Utilizan su autoridad no para lo que fue concebida, sino para llevar a cabo políticas arbitrarias y opresivas.

#### **2.2.3.4.2 Liderazgo de servicio a los demás**

- **v. 43-44**

En el v.43 y 44 así:

*<sup>43</sup> Vosotros no sean así. Al contrario, el que quiera enseñorearse entre ustedes este será su servidor, <sup>44</sup> y el que quiera ser el primero esté será el siervo de todos.*

En el versículo 43, Jesús les dice en términos inequívocos que nunca deben aspirar a ser como los gobernantes y los grandes. Jesús continuó el primer pensamiento afirmando categóricamente que nunca adoptaría el comportamiento de los poderosos e influyentes, manteniendo su contundente discurso mientras se lanza a su siguiente reflexión “por muy al contrario” aquellos de entre vosotros que aspiren a la grandeza os servirán.

Jesús enseña a sus apóstoles que, si quieren ser grandes, deben decidirse voluntariamente a ser siervos que atienden las necesidades de los demás.

Jesús dice a sus seguidores que si quieren llegar a lo más alto, primero deben convertirse en esclavos de sus compañeros creyentes. y “de todos” según el v.44 dice que quien quiera ser primero entre todos debe dejar voluntariamente sus privilegios para ayudar a los demás, y

debe hacerlo sin interés. Sin embargo, esto no significa que será esclavizado o tratado con desprecio e inutilidad, como ocurría con los gobernantes y los grandes sobre el pueblo. Luego Jesús les da la razón y ejemplo de por qué deben hacerlo v.45.

A través de su ministerio, Jesús demostró que siempre estaba dispuesto a ayudar a los necesitados, dando ejemplo de servicio a sus discípulos y a la humanidad en general. En Juan 13:14, Jesús lavó los pies de los discípulos, poniéndose en la posición de un esclavo para demostrar que, como líder, estaba dispuesto a servirles. Según Ralph Gower (1990), Jesús actuó como un esclavo al lavar los pies de los discípulos.

#### **2.2.3.4.3 Ejemplo de líder siervo**

- **v.45** La razón principal por la que el Hijo del Hombre ha venido al mundo, tal como lo ha expresado el propio Jesús, no es por sus intereses personales, como enseña a sus discípulos “no vino a ser servido”, es decir a ser atendido, diferente a lo que hacen las autoridades, por eso vino Cristo a servir y entregó su vida para salvarnos. Jesús se sacrificó por nosotros.

Debe haber una impronta del estilo de liderazgo de Jesús en quienes ocupan puestos de autoridad.

# **CAPÍTULO III**

## **PROPUESTA DE MEJORA**

### **3.1. Título de la propuesta**

La propuesta llevará por título: **“Taller de liderazgo según el Evangelio de San Marcos 10:41-45”**

### **3.2. Aspectos generales de la Institución**

#### **3.2.1. Reseña histórica:**

La iglesia Centro Cristiano de LADP fue fundada en abril de 1987 por los pastores Pedro Delgadillo, Marina Sandoval, Joel Delgadillo Sandoval y Martha Delgadillo Sandoval. La obra se inicia en la casa de la familia Tello, en la Urbanización Fiori del distrito de S.M.P. En un principio fue un grupo familiar en la casa del hermano Moisés Tello y su familia, quienes invitaban a sus vecinos y amigos para que recibieran el mensaje de salvación, así fueron agregándose más nuevos convertidos. Asimismo, se inició la Escuela Dominical a cargo de la pastora Martha Delgadillo Sandoval, quien impartía clases bíblicas los domingos en el parque de Fiori a los niños que vivían cerca. El grupo familiar creció y se vio la necesidad de adquirir un lugar exclusivo para que se alabe y anuncie el evangelio de Cristo. Después de alquilar un local cercano durante un tiempo, Dios tocó el corazón de los hermanos que con mucha fe y unidad lograron comprar un terreno propio donde actualmente funciona la sede principal de la iglesia. Años más tarde se logró construir el templo con la provisión de Dios. Así también, se levantaron diferentes anexos en Lima (Carabayllo, Puente Piedra, Comas y Villa Club) y en otros departamentos del Perú, como Aguaytía, Tingo María y Chimbote.

#### **3.2.2. Organización de la iglesia:**

La iglesia Centro Cristiano está presidida por la pastora principal Martha Delgadillo, de la sede central y se organiza de la siguiente manera.

### **3.2.3. Ministerio pastoral:**

El liderazgo pastoral en la sede principal está compuesto por la pastora principal Martha Delgadillo Sandoval, quien preside la iglesia Centro Cristiano en el distrito de S.M.P. y sus diferentes sedes, acompañada por siete pastores que conforman el equipo pastoral.

### **3.2.4. Junta administrativa, diáconos y coordinadores**

La junta administrativa, los diáconos y los coordinadores de cada ministerio y red de la iglesia también conforman el equipo de liderazgo de la iglesia, junto con los pastores. Hay un promedio de 32 líderes en total, incluyendo la junta administrativa, coordinadores de redes y ministerios, pastores asistentes. La junta administrativa está conformada a su vez por un presidente, secretario, tesorero, vocales y asesores.

### **3.2.5 Ministerio de Educación Cristiana**

Está conformado por un coordinador del ministerio de Educación Cristiana, junto a un pastor asistente quienes se encargan de desarrollar el programa de discipulado de la iglesia en base a la estrategia de trabajo que promueve la iglesia Centro Cristiano y capacitaciones al grupo de liderazgo.

### **3.2.6 Visión y misión**

**Visión:** “Ser una iglesia grande y fuerte en la manifestación del Espíritu Santo, haciendo de cada creyente un discípulo productivo, según el modelo de Jesús de Mateo 28:19-20, en Lima, el Perú y las Naciones”.

**Misión:** “Ganar, consolidar y discipular en todas las áreas para ser enviados al cumplimiento de la Gran Comisión”.

### **3.2.7. Valores**

La iglesia Centro Cristiano promueve los valores esenciales del: amor, unidad, fidelidad y servicio.

### **3.2.8. Estrategia de trabajo**

Se basa en la visión del discipulado, de grupos de 10, de varones, damas, jóvenes y adolescentes, a excepción del ministerio de niños que desarrolla una estrategia de evangelismo diferente.

### **3.3. Descripción de la propuesta**

El proyecto denominado “Taller del liderazgo de Jesús según el evangelio de Marcos 10:41-45 y el modelo de liderazgo de una iglesia evangélica, Lima - 2020”, a partir del problema observado plantea la propuesta que comprende el diseño y la aplicación de un taller, que está dirigido a los líderes y pastores de la iglesia Centro Cristiano, con una duración de seis semanas. Para ello, se realizarán 3 sesiones de clase, cada una con una duración de dos horas con el fin de mejorar el modelo de liderazgo empleado en la iglesia. Durante este tiempo se realizará un análisis exegético de cada uno de los versículos 41,42,43, 44 y 45 de Marcos 10. Además, se empleará un período de cinco meses más de acompañamiento ministerial y seguimiento del taller.

#### **3.3.1. Descripción de la competencia del estudiante**

Por otro lado, la propuesta en mención busca el logro de la competencia general de asumir un modelo de liderazgo bíblico basado en la persona de Jesús, a partir del estudio exegético bíblico – teológico que a su vez promoverá la capacidad de liderazgo de la iglesia haciendo énfasis en los trabajos de servicio a la comunidad en los distintos campos de acción ministerial, con matrimonios, damas, varones, jóvenes, adolescentes y niños que se ejerce en la iglesia.

#### **3.3.2. Descripción de la propuesta a desarrollar**

Asimismo, se aplicará criterios de investigación científica, bíblica- teológica acorde con los principios bíblicos-teológicos; entendiendo el problema social como reto y oportunidad. La propuesta se enmarca en el área de liderazgo efectivo en la iglesia, correspondiente al Ministerio de Educación Cristiana, de capacitación y actualización

ministerial. Mi cargo se centrará en ser tallerista de las sesiones impartidas sobre el Liderazgo servicial según lo propuesto en Marcos 10: 41-45.

### **3.4. Metodología de la propuesta**

- **Método:** Se utilizará el método de enseñanza aprendizaje de proyectos, cuya importancia radica en que es un instrumento didáctico para el desarrollo de competencias; a diferencia de otros métodos de aprendizaje tradicionales. En ese sentido, se fomenta la creatividad orientada a los objetivos para desarrollar las seis fases de este estudio, según Tippelt y Lindemann (2002), las cuales son las siguientes:

- **Fases:**

**A) Informar:** En primer lugar, se informará a la pastora principal sobre el desarrollo del taller del discipulado que se aplicará en la iglesia que preside. Después, se realizará y aplicará un cuestionario (pretest) que servirá para realizar el diagnóstico y así determinar la problemática respecto al modelo de liderazgo.

**B) Planificar:** Del cuestionario (pretest) se diseñará la propuesta de mejora con una duración de seis semanas.

**C) Decidir:** Se toma la decisión de aplicar la propuesta de mejora del modelo de liderazgo de los líderes y pastores, de la sede y sus anexos, a través de la asistencia regular, motivándolos a que asistan puntualmente y con regularidad a las clases del ministerio de Educación Cristiana, del área de Escuela de Obreros y Capacitación Ministerial, en la sede central, dirigido a líderes y pastores para recibir el entrenamiento y actualización ministerial sobre Liderazgo efectivo en la Iglesia Centro Cristiano, distrito de S.M.P, Lima.

**D) Realizar:** La propuesta de mejora se aplicará a los 32 líderes de la iglesia Centro Cristiano. Se empleará en cada sesión un sistema de evaluación formativo, durante todo el proceso, donde prime el progreso de cada participante, empleando la metacognición y la participación en cada sesión de clase. Asimismo, la metodología

que se empleará será de corte reflexivo y participativo, por medio de debates intergrupales, trabajos colaborativos, exposiciones.

**E) Controlar:** Al terminar el taller de liderazgo se aplicará un pos-test para obtener los resultados. Se realizará un seguimiento, monitoreo y acompañamiento durante un tiempo para seguir retroalimentando, reforzando y fortaleciendo el liderazgo bíblico de servicio.

**F) Valorar, reflexionar (Evaluar):** Una vez terminado el taller y observando el resultado post-test se analizarán los resultados en el informe de suficiencia profesional, en donde se reflexionará sobre los aportes y resultados obtenidos.

– **Estrategias y acciones**

**Tabla 3**

*Estrategias y acciones*

Objetivos específicos	Estrategia específica	Acciones específicas
<p>Diagnosticar la problemática relacionada con el modelo de liderazgo y el liderazgo que se ejerce en la iglesia Centro Cristiano, Lima 2020.</p>	<p>Evaluación diagnóstica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar con la pastora principal de la iglesia (sede central) para la aplicación de la evaluación diagnóstica al liderazgo de la iglesia.</li> <li>• Adquirir la nómina de los pastores, líderes y coordinadores de la iglesia, que conforman el liderazgo de la iglesia.</li> <li>• Seleccionar al grupo de líderes, que será mi grupo de trabajo en la iglesia, con quienes voy a desarrollar mi experiencia profesional.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar el pretest en el grupo seleccionado.</li> </ul>
<p>Elaborar el diseño del proyecto taller de liderazgo servicial según Marcos 10:41-45 en la iglesia Centro Cristiano, Lima, 2020.</p>	<p>Diseño de proyecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el proyecto según la guía de experiencia de suficiencia profesional.</li> <li>• Planificar el taller de liderazgo servicial, los temas y propósitos a desarrollar en seis semanas de duración, según Marcos 10:41-45.</li> </ul>
<p>Aplicar el taller de liderazgo servicial según Marcos 10:41-45 en la iglesia Centro Cristiano, Lima, 2020.</p>	<p>Aplicación del proyecto: Taller El liderazgo servicial según Marcos 10:41-45</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer los días y horas en que se aplicará el taller.</li> <li>• Adecuar un ambiente propicio para desarrollar el taller.</li> <li>• Establecer 6 semanas para la ejecución del taller del liderazgo servicial con la designación de dos horas semanales.</li> <li>• Taller 1: Describir por qué el liderazgo de Jesús no busca enseñorearse de los demás según Marcos 10:41-42.</li> <li>• Taller 2: Definir qué es el liderazgo de servicio a los demás según Marcos 10:43-44.</li> <li>• Taller 3: Definir el propósito de ser líderes siervos según Marcos 10:45 para contribuir en el modelo de liderazgo.</li> </ul>

<p>Definir que el propósito de ser líderes siervos según Marcos 10:45 el liderazgo de servicio tiene como modelo a Jesús, centrado en estar dispuestos a servir y a sacrificarse por los demás, para contribuir en el modelo de liderazgo de la iglesia, Centro Cristiano, Lima, 2020”</p>	<p>Evaluación de resultados: Aplicación post test</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los resultados de la aplicación del post-test</li> </ul>
<p>Evaluar los resultados del proyecto de experiencia profesional en los líderes de la iglesia Centro Cristiano, Lima, 2020”</p>	<p>Valoración y reflexión de resultados de la experiencia profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se analiza y valora la aplicación del taller en el informe de suficiencia.</li> <li>• Se realiza charlas de reflexión y focus group con los líderes sobre el modelo de liderazgo de Jesús.</li> <li>• Se realiza un cuadro donde se compara el Pretest y Post-test</li> </ul>

Nota. Creación propia

**–Instrumentos:**

- A) Questionarios: Para Hernández-Sampieri (1997) se utiliza generalmente la recolección de datos, mediante un cuestionario para cada variable. Se aplicará el mismo instrumento del cuestionario al inicio (pretest) y al final de las sesiones de aprendizaje (pos-test).

- B) Plan de sesiones de aprendizaje de la propuesta: Es un instrumento que ayudará a planificar los contenidos que se enseñaran.
- C) Fichas de evaluación de metacognición: Es un instrumento de evaluación propia de una evaluación formativa.

### **Población y muestra**

#### **A) Población**

La población constó de 32 líderes de la iglesia Centro Cristiano de S.M.P.

Según Mejía (2010) “La población o universo, es un conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación” (p.183).

#### **B) Muestra**

Dado que la población fue pequeña no se trabajó con muestra sino con toda la población de la Iglesia Centro Cristiano de San Martín de Porres.

En ese sentido la muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos. El muestreo es aleatorio probabilístico. (Mejía, 2010, pp.184-187).

Un promedio de 32 líderes, incluyendo la pastora principal, pastores asistentes, coordinadores y servidores de los diferentes ministerios y redes.

### **3.5. Recursos**

#### **3.5.1. Humanos**

##### **❖ Pastora principal:**

- ✓ Martha Delgadillo Sandoval

##### **❖ Junta administrativa:**

- ✓ Presidente: Pastora Martha Delgadillo Sandoval
- ✓ Secretaria: Rina Cuadros
- ✓ Tesoreros: Juan Rojas Pérez, Raquel Baca

- ✓ Vocales: Flor Villena, Janina Valle de Salas
- ❖ Asesores: Pr. Gustavo Salas Ortiz, Ricardo Martinez
- ❖ **Pastores asistentes de la iglesia Centro Cristiano:**
  - ✓ Gustavo Salas Ortiz
  - ✓ Otoniel Vila Bustamante
- ❖ **Coordinadores de redes y diáconos:**
  - ✓ Red de damas: Rina Cuadros
  - ✓ Red de varones: Pr. Gustavo Salas
  - ✓ Red de jóvenes: Pr. Otoniel Vila
  - ✓ Red de adolescentes: Katy Hermosilla y Richard Pacheco
  - ✓ Red de niños: Ana Gomero
  - ✓ Red de matrimonio: Esposos Humberto Velásquez y Yackie Castillo
  - ✓ Ministerio de ujieres y diáconos: Julio Sosa
  - ✓ Ministerio de alabanza: Pr. Otoniel Vila
  - ✓ Ministerio de educación cristiana: Ana Gomero

En total hay un promedio de 32 líderes de la iglesia Centro Cristiano (sede central), compuesto por la pastora principal, junta administrativa, pastores, coordinadores, diáconos y servidores, comprendidos entre las edades de 23 a 71 años. Es con esta cantidad de líderes que se aplicará el taller de liderazgo.

❖ **Estudiante:**

La estudiante Ana Rut Gomero Curi ha asistido a la iglesia Centro Cristiano desde el año 2018, fecha en que realizó su traslado de la iglesia Siempre Fiel LADP a la iglesia Centro Cristiano LADP, porque le resultaba más cercana a su domicilio, presentando su carta de recomendación respectiva. Es así como, durante todo ese año sirvió como apoyo en el ministerio de niños. Luego, desde inicios del año 2019

la estudiante se ha venido desempeñado en los siguientes cargos ministeriales: maestra de niños y coordinadora de la Escuela Dominical. Actualmente, sirve en la iglesia como maestra y coordinadora de la Escuela Dominical y del Ministerio de Educación Cristiana, donde se desempeña satisfactoriamente como maestra en ambos ministerios enseñando a los niños y miembros de la iglesia todos los domingos.

### 3.5.2. Materiales

Los materiales que se usaron fueron los siguientes:

**Tabla 4**

*Materiales que se usó*

<b>N° de orden</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>
1.	Biblias de diferentes versiones	4
2.	Libros digitales	
3.	Comentarios bíblicos	3
4.	Laptop e internet	1
5.	Impresiones y fotocopias	1
6.	Diccionario griego	1
7.	Diccionario Bíblico	2
8.	Compendio	1
9.	Separatas para los líderes	3
10.	Planificación de la sesión	3

Nota. Creación propia

### 3.6. Financiamiento

El proyecto será autofinanciado por la estudiante Ana Gomero Curi de la Universidad Seminario Bíblico Andino.

**Tabla 5***Gastos del proyecto*

N°	Concepto	Monto (S/)
<b>1</b>	<b>Materiales del maestro</b>	<b>200.00</b>
	Plataforma virtual (Inscripción)	100.00
	Preparación de clases	100.00
<b>2</b>	<b>Materiales y útiles de enseñanza</b>	<b>170.00</b>
	Fotocopias	50.00
	Impresiones	100.00
	otros	20.00
<b>3</b>	<b>Materiales y útiles de escritorio</b>	<b>32.00</b>
	Archivadores	20.00
	Borradores	2.00
	Engrampador	10.00
<b>4</b>	<b>Procesamiento de datos</b>	<b>100.00</b>
	Tabulación, procesamiento de datos	500.00
	Generar base de datos	500.00
TOTAL		<b>1,402.00</b>

Nota. Creación propia

### 3.7.Cronograma

**Tabla 6** Cronograma de actividades

N°	Meses Actividades	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				noviembre				Diciembre			
		Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
1.	Diseño del proyecto de suficiencia	x	x	x	x																				
2.	Coordinación con la pastora de la iglesia.					x																			
3.	Acceso a la nómina de los líderes de la iglesia.						x																		
4.	Aplicación de la encuesta (pretest) a los líderes de la Iglesia Centro Cristiano.							x																	
5.	Análisis de los resultados del pretest								x																
6.	Planificación de las sesiones									x															
7.	Taller de liderazgo N°1 basado en la perícopa de Marcos 10: 41-42										x	x													
8.	Taller de liderazgo N°2 basado en la perícopa de Marcos 10:43-44												x	x											
9.	Taller de liderazgo N°3 basado en la perícopa de Marcos 10:45														x	x									
10.	Aplicación del pos-test																x								
11.	Análisis de los resultados del pos-test																x								
12.	Arribar conclusiones																	x	x						
13.	Acompañamiento y seguimiento																			x	x	x	x	x	x
14.	Presentación del proyecto																								x

Nota. Creación propia

# **CAPÍTULO IV**

## **DESCRIPCIONES DE ACCIONES Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

### **4.1. Descripción de las acciones realizadas por etapas**

En el presente acápite, se describirán detalladamente las acciones que se realizaron en las distintas etapas de la ejecución del proyecto de suficiencia profesional.

#### **4.1.1. Diagnóstico**

En primera instancia, estuvimos en contacto con la pastora de la iglesia Centro Cristiano, Martha Delgadillo Sandoval, para acceder a la nómina de los pastores y coordinadores de la iglesia, quiénes conforman el liderazgo de la iglesia durante los últimos cuatro años. Luego, se coordinó el día para la aplicación del cuestionario (pretest), con el fin de determinar la problemática del modelo de liderazgo que se ejerce y así desarrollar el taller de liderazgo a los pastores y líderes de la iglesia.

El pretest elaborado es un instrumento de evaluación diagnóstica que consta de tres secciones y 70 preguntas en total. Cabe mencionar, que la primera sección aborda los datos personales de cada líder y pastor de la iglesia (nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, tiempo de servicio pastoral o de liderazgo en la iglesia, promedio de tiempo semanal que invierte en todas las actividades y ministerios de la iglesia). La segunda sección consta de 33 preguntas con dos opciones (A, de estar de acuerdo y D, en desacuerdo). La tercera y última sección comprende cinco opciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) y con una escala valorativa del 1 al 5.

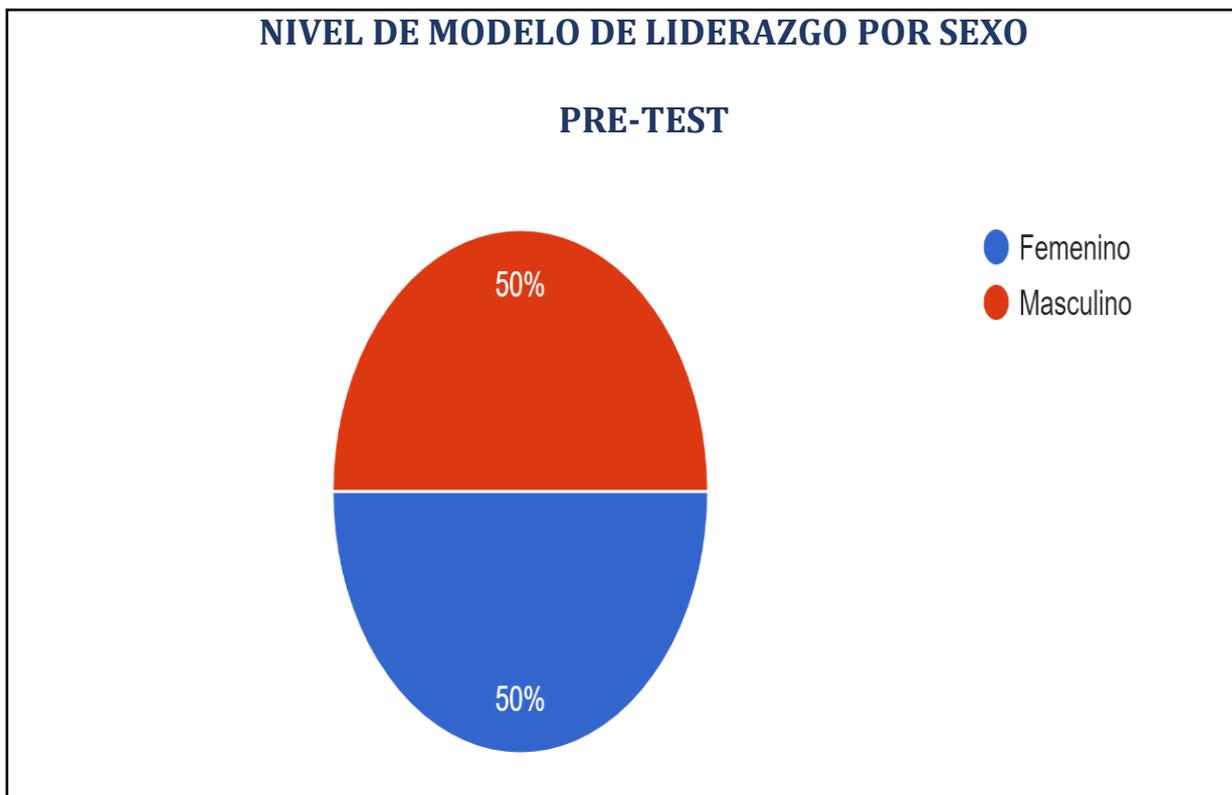
Una vez realizada la coordinación, se aplicó el pretest a los 32 líderes de la Iglesia Centro Cristiano, entre las edades de 18 y 61 años. Finalmente, obtenidos los resultados de dicho cuestionario se le informó a la pastora principal sobre el desarrollo del programa de liderazgo con el grupo seleccionado.

Se muestran los resultados de pretest para la variable del modelo de liderazgo ejercido en la iglesia, según el sexo, la edad cronológica y el tiempo de servicio pastoral o de liderazgo en la iglesia.

- Por sexo

**Gráfico 1:**

*Porcentaje de participantes según sexo*



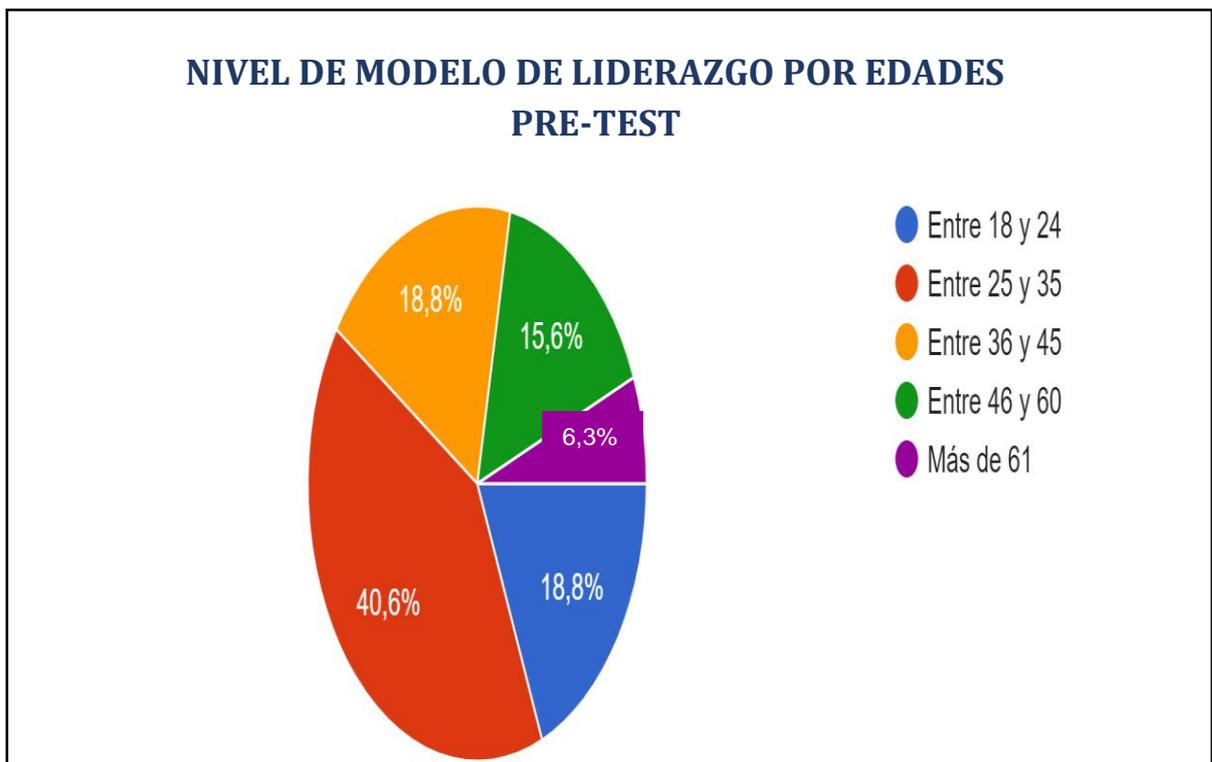
Nota. Elaboración propia

En el gráfico 01, se puede observar que, de la población conformada por 32 líderes de la iglesia Centro Cristiano de S.M.P., se obtuvo que el 50% de los hombres y el 50% de las mujeres comparten el mismo modelo de liderazgo y que además existe un porcentaje equitativo de hombres y mujeres que son líderes en la iglesia. Es decir, que la iglesia tiene la misma calidad y cantidad de líderes para cumplir sus propósitos.

- Por edades

**Gráfico 2:**

*Porcentaje de participantes según edades*



Nota. Elaboración propia

En el gráfico 02 se puede observar los resultados de acuerdo con las edades cronológicas de la población. Se puede notar que existe un mayor grado de modelo de liderazgo en los adultos de 25 a 35 años (40,6%) y un menor grado de liderazgo en el grupo de adultos mayores (6,3%), de más de 61 años en adelante.

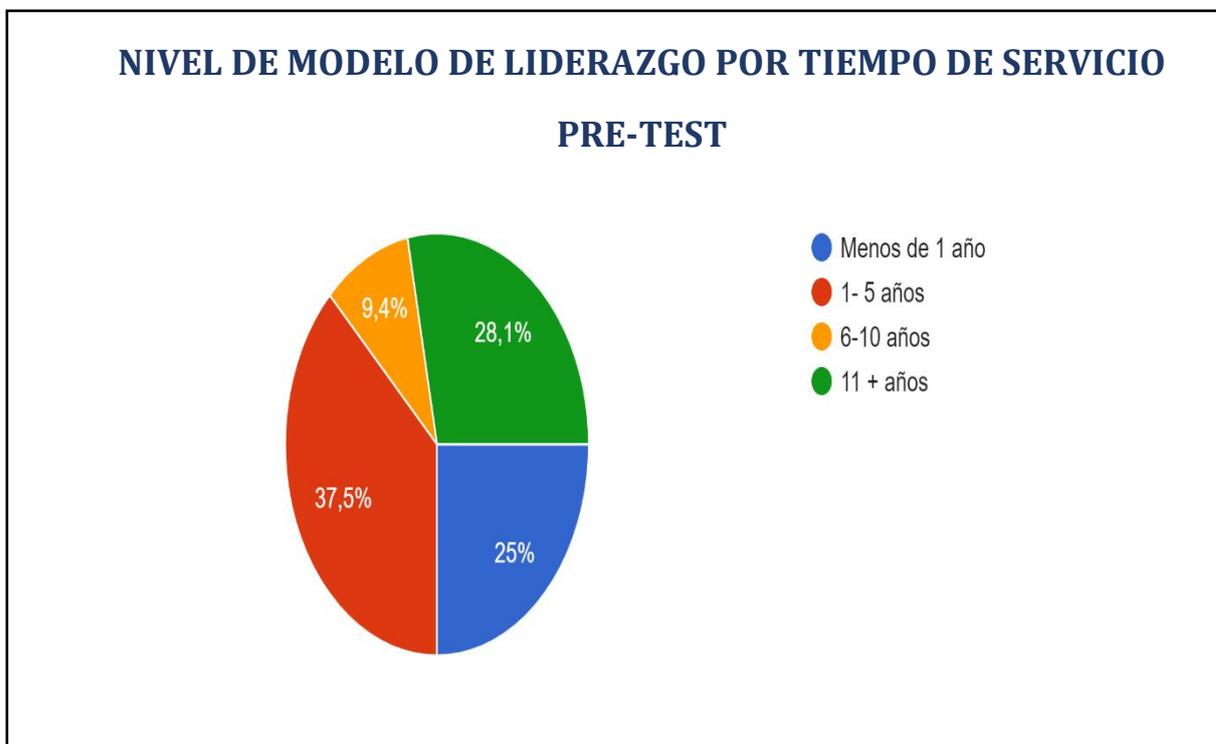
Así también este alto porcentaje evidencia que en la iglesia hay una mayor cantidad de líderes emergentes cuyo rango de edad oscila entre 25 y 35 años.

Por lo que, se presenta un gráfico que determina el tiempo de servicio en la iglesia y que evidencia el nivel de afectación en el modelo de liderazgo en tres dimensiones

asumido por los líderes en la iglesia, clasificándolo con un estilo 1, que es el modelo autoritario, el 2, el democrático y el 3, el laissez faire.

- Por tiempo de servicio

**Gráfico 3:** Porcentaje de participantes según tiempo de servicio



Nota. Elaboración propia

En el gráfico 03 se muestran los resultados de acuerdo con el tiempo de servicio del liderazgo, donde se observa que el puntaje más alto de 37,5% corresponde a aquellos líderes que han servido en la iglesia durante un lapso entre 1 a 5 años; a diferencia de un porcentaje menor del 9,4% del liderazgo que ha servido en la iglesia durante 6 a 10 años. Es importante también señalar que un grueso de la población de líderes que equivale al 28,1%, en el año 2020, tiene como tiempo de servicio en la iglesia menos de un año, lo cual es un claro indicador de que los criterios de formación de líderes emergentes en la iglesia que son el carácter (madurez espiritual), su compromiso y conversión evidenciado, conocimiento bíblico y habilidades ministeriales (que tengan un llamado al ministerio y fuerte deseo de servir) son poco trabajados a la hora de levantar nuevos líderes.

- Resultados del Pretest

En esta parte del trabajo de suficiencia se presentarán los resultados recabados según el pretest modelo de liderazgo y se analizarán cada uno de los datos obtenidos de toda la población en estudio de la iglesia Centro Cristiano.

A continuación, clasificaremos los resultados según el modelo o estilo de liderazgo al que pertenezca cada uno de los ítems del pretest aplicado a los treinta y dos líderes de la iglesia Centro Cristiano, como son: el 1, estilo autoritario; el 2, el estilo democrático y el 3, el estilo laissez faire.

#### A. Estilo de liderazgo autoritario

**Gráfico 4:** *La relación entre líder y miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima - 2020*



Nota. Elaboración propia

En el gráfico 04, según los resultados obtenidos, el 87,5% está en desacuerdo de que”, y el 12,5% de líderes está en acuerdo.

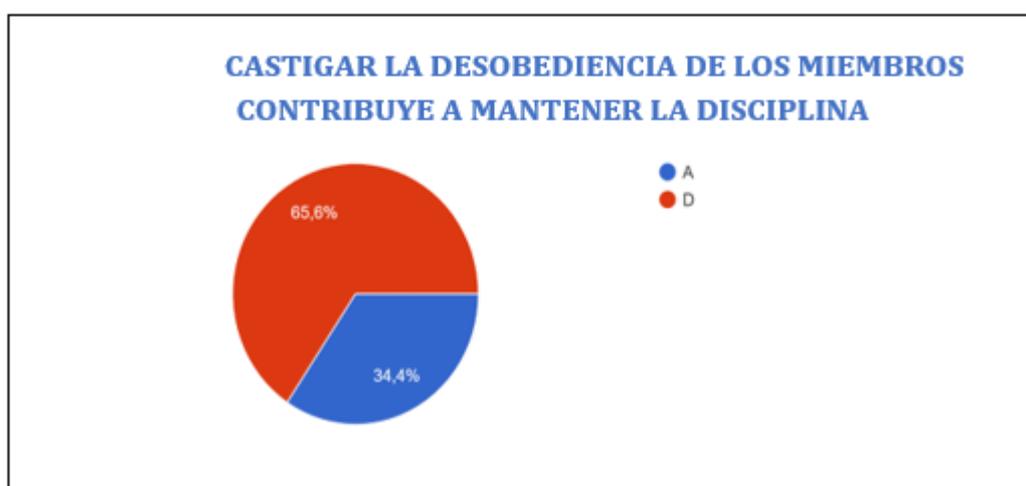
**Gráfico 5:** *El ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según los datos del gráfico 05, el 100% de los líderes está en desacuerdo y un 0% está de acuerdo.

**Gráfico 6:** *El ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*

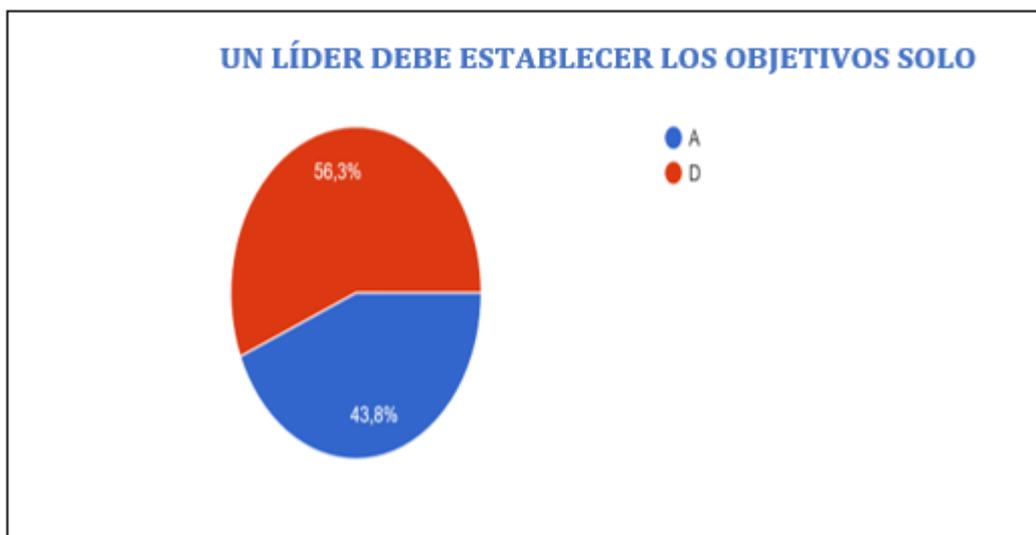


Nota. Elaboración propia

Del gráfico 06, el 65,6% de líderes está en desacuerdo en castigar con disciplina ante una desobediencia, y el 34,4% está de acuerdo.

**Gráfico 7:** *El estilo de trabajo del líder o pastor con los miembros de la iglesia*

Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020

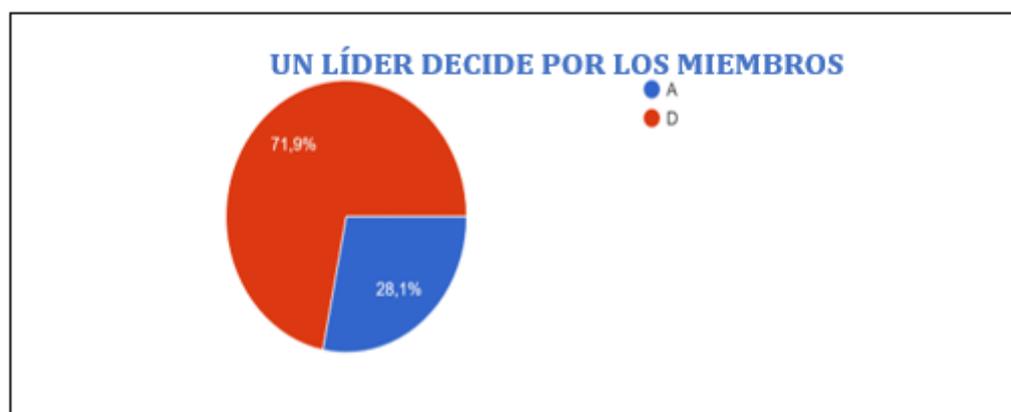


Nota. Elaboración propia

Del gráfico 07, el 56,3% está en desacuerdo en que el líder debe establecer los objetivos solo, y el 43,8% restante está a favor.

**Gráfico 8:** *El estilo de trabajo del líder o pastor con los miembros de la iglesia*

Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020



Nota. Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos, según el gráfico 08, el 71,9% de los líderes está en desacuerdo que la decisión es del líder y el 28,1% está de acuerdo.

**Gráfico 9:** *El estilo de trabajo del líder o pastor con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Según el gráfico 09, de acuerdo con lo observado, se evidencia que: el 87,5% del total de líderes está en desacuerdo de que en grupo rara vez se encuentran soluciones a los problemas, mientras que un 12,5% está de acuerdo.

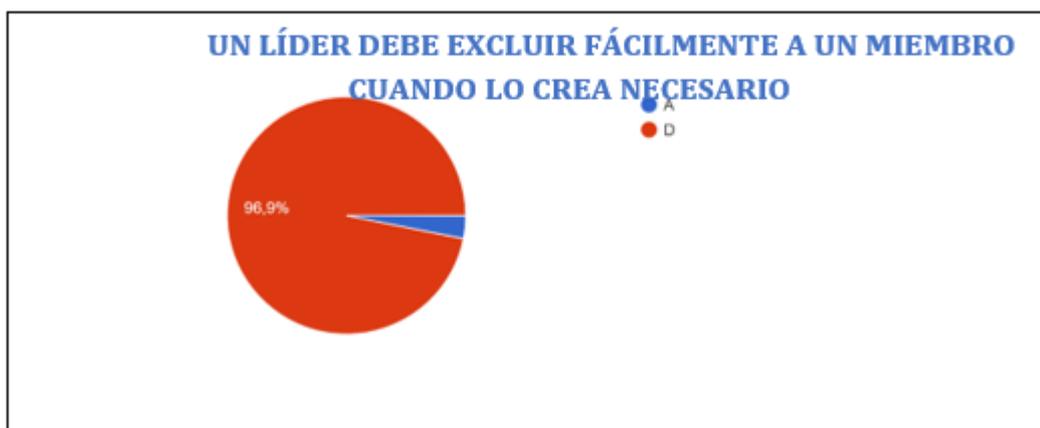
**Gráfico 10:** *La relación entre líder y miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 10 se puede observar que el 62,5% del total del liderazgo está en desacuerdo de que el líder debe hablar con un miembro que piensa diferente y el 37,5% está de acuerdo.

**Gráfico 11:** *El ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 11, el 96,9% de los líderes está en desacuerdo de que un líder debe excluir fácilmente a un miembro cuando lo crea necesario, mientras que 3,1% está de acuerdo.

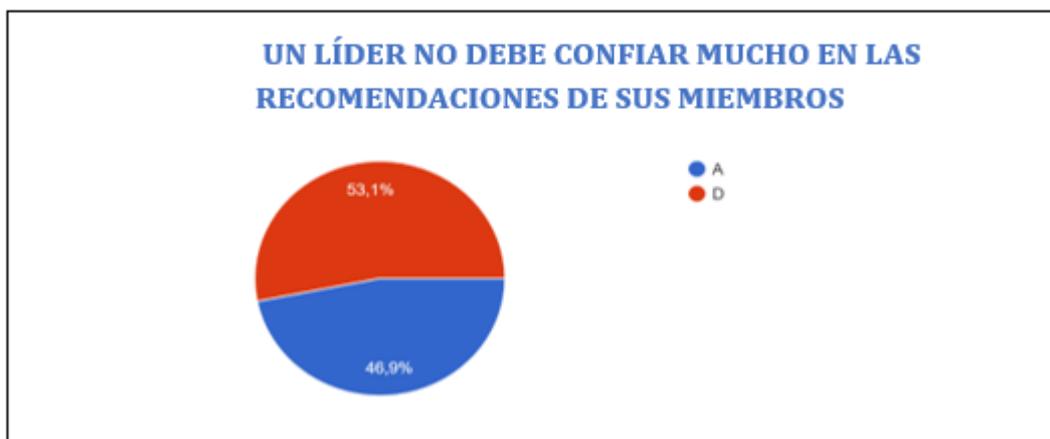
**Gráfico 12:** *El ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 12, se puede observar que el 84,4% está de acuerdo que un miembro debe lealtad en primer lugar a su líder, y el 15,6% está en desacuerdo.

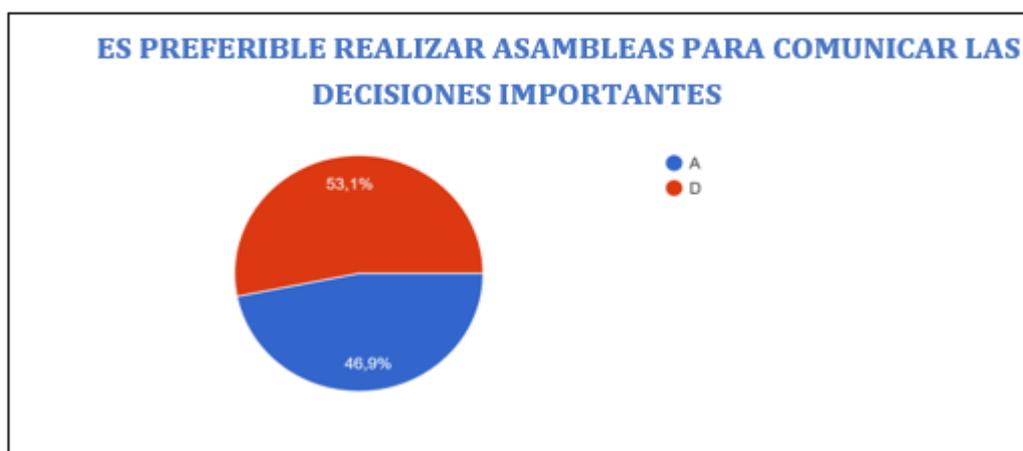
**Gráfico 13:** *El estilo de trabajo del líder o pastor con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 13, el 53,1% están en desacuerdo de que un líder o pastor no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus miembros, y el 46,9% está de acuerdo.

**Gráfico 14:** *El estilo de trabajo del líder o pastor con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*

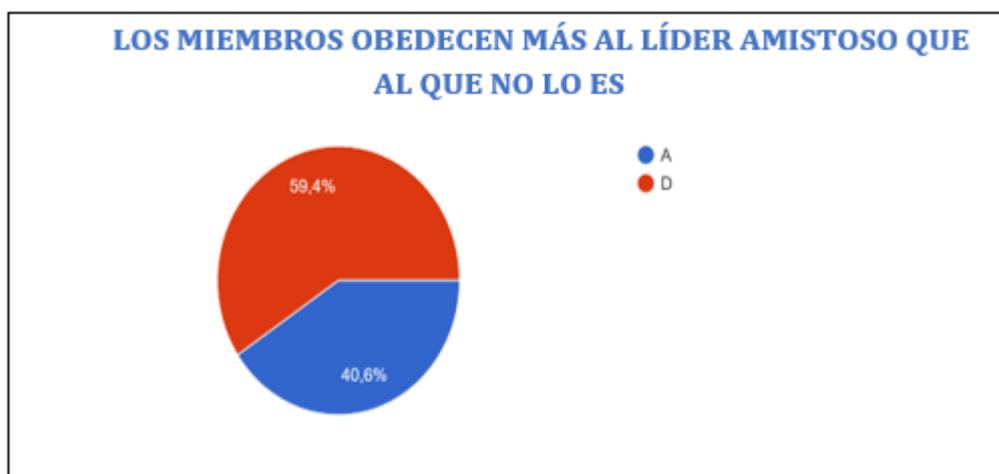


Nota. Elaboración propia

Del gráfico 14, el 53,1% de los líderes están en desacuerdo de que es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes, y el 46,9% está de acuerdo.

**B. Estilo de liderazgo democrático**

**Gráfico 15:** *La relación entre líder y miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 15, se puede observar que el 59,4% del total de líderes están en desacuerdo de que los miembros obedecen más al líder amistoso que al que no lo es, mientras que el 40,6% está de acuerdo.

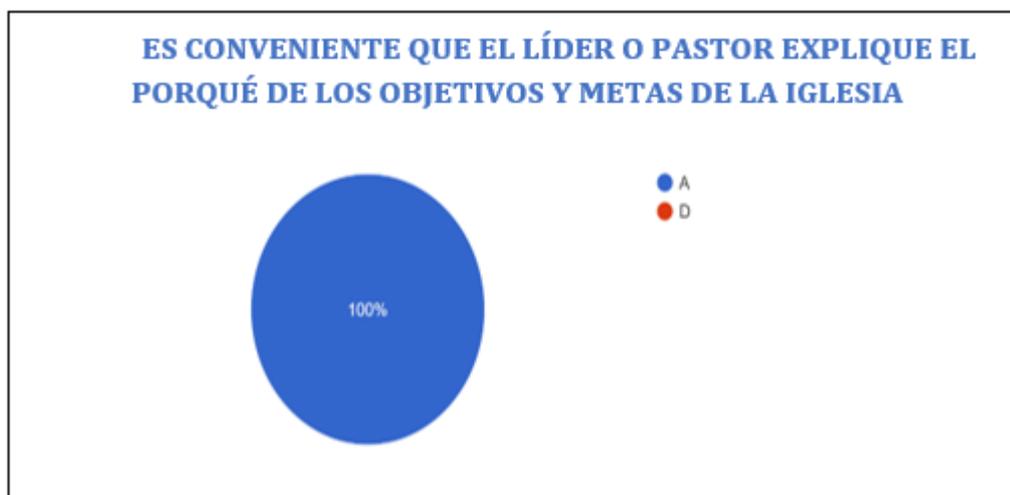
**Gráfico 16:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 16, se puede apreciar que el 96,9% del total de líderes está de acuerdo con que un pastor debe hacer reuniones para resolver problemas y el 3,1% está en desacuerdo.

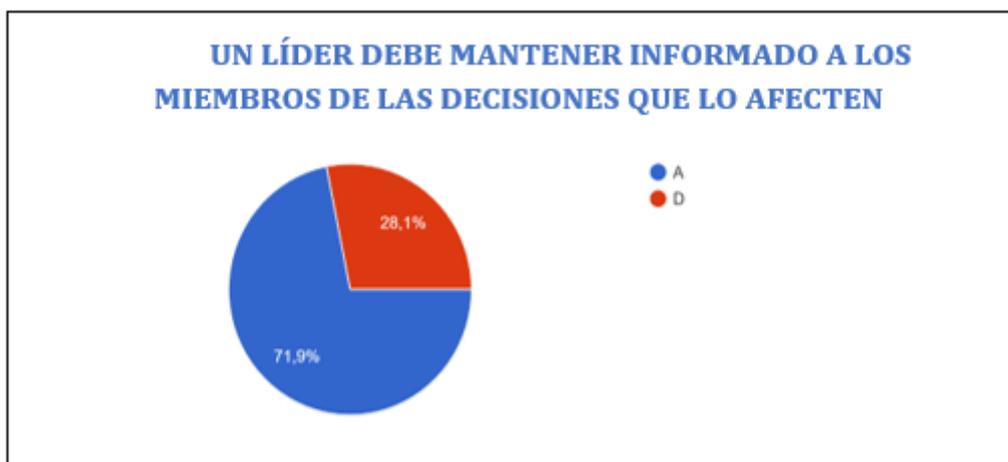
**Gráfico 17:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 17, el 100% de los líderes indican que es conveniente que el líder o pastor explique el porqué de los objetivos y metas de la iglesia, y un 0% está en desacuerdo.

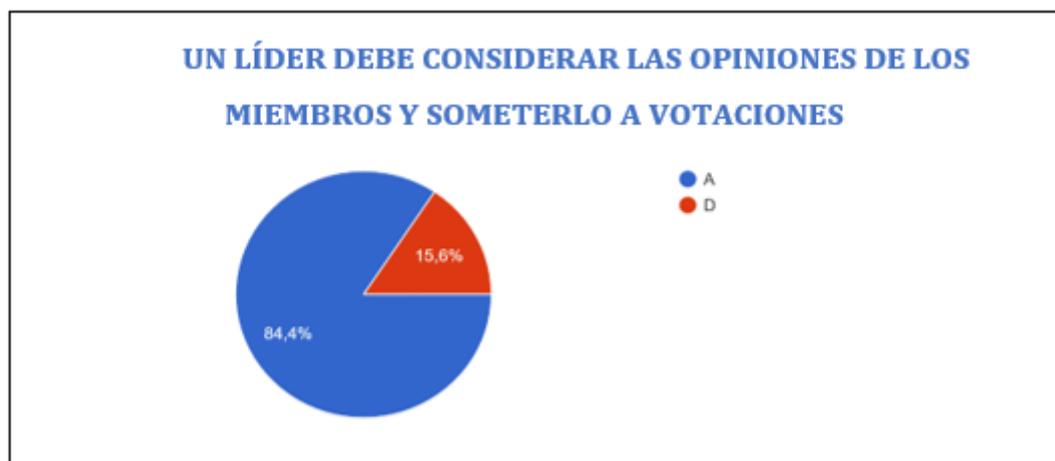
**Gráfico 18:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 18, el 71,9% de los líderes indican que están de acuerdo con que el líder debe mantener informado a los miembros de las decisiones que lo afecten, y el 28,1% restante está en desacuerdo.

**Gráfico 19:** *El ejercicio de poder del líder sobre el miembro de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 19, el 84,4% de los líderes encuestados están de acuerdo de que el líder o pastor debe considerar las opiniones de los miembros y someterlo a votaciones, y un 15,6% está en desacuerdo.

**Gráfico 20:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 20, se puede apreciar que el 90,6% del total de líderes está en acuerdo de que el líder debe orientar a los miembros cuando hay desacuerdos, y un 9,4% está en desacuerdo.

**Gráfico 21:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 21, el 87,5% de los líderes está de acuerdo con que un líder debe supervisar el trabajo de los miembros para establecer dirección personal y un 12,5% está en desacuerdo.

**Gráfico 22:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según lo que se observa en el gráfico 22, se obtiene que el 71,9% de líderes está de acuerdo con que un líder o pastor debe pedir a los miembros para preparar juntos los objetivos, y un 28,1% está en desacuerdo.

**Gráfico 23:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 23, el 71,9% de los líderes está en desacuerdo con que el líder o pastor debe discutir de forma exhaustiva con el miembro que lo critica, y el 28,1% está de acuerdo.

**Gráfico 24:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 24, se puede observar que el 68,8% de líderes está de acuerdo que para fijar los objetivos, el líder debe discutir ampliamente con los miembros para fijarlos y un 31,3% está en desacuerdo.

**Gráfico 25:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 25, se observa que el 68,8% de los líderes está de acuerdo, que para abordar los problemas de la iglesia es necesario los grupos pequeños coordinado por el líder o pastor, y un 31,3% restante está en desacuerdo.

### C. Estilo de liderazgo Laissez Faire

**Gráfico 26:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 26, el 81,3% de los líderes s está en desacuerdo con que el líder o pastor debe tener una mínima comunicación con los miembros, y el 18,8% está de acuerdo.

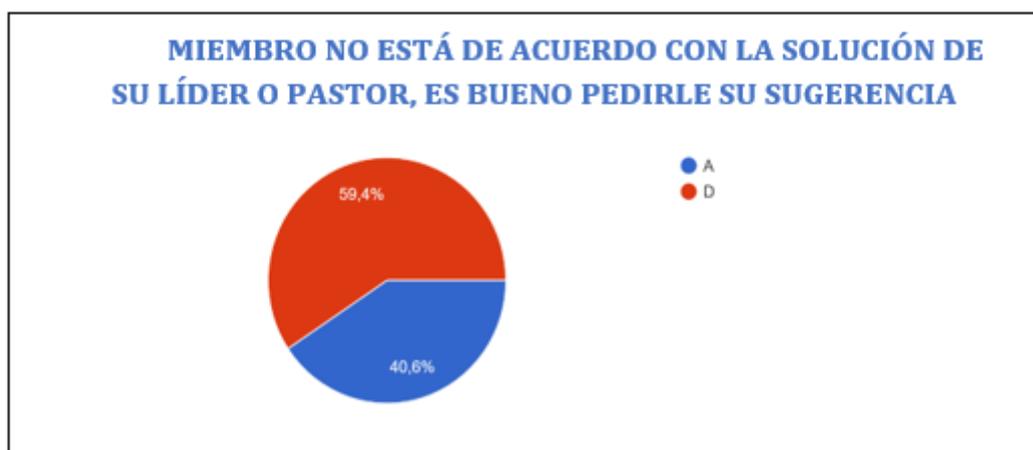
**Gráfico 27:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 27, se aprecia que el 75% de líderes encuestados está en desacuerdo con que un líder o pastor no debe implicarse en las diferencias de los miembros, y el 25% está de acuerdo.

**Gráfico 28:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 28, el 59,4% de líderes está en desacuerdo con que, si un miembro no está de acuerdo con la solución de su líder o pastor, es bueno pedirle su sugerencia, y el 40,6% restante está de acuerdo.

**Gráfico 29:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

De acuerdo con lo observado en el gráfico 29, se obtiene que el 81,3% de los líderes encuestados están en desacuerdo con que el líder debe establecer los objetivos y los miembros se reparten el trabajo y determinan la forma de llevarlo a cabo, y el 18,8% restante está de acuerdo.

**Gráfico 30:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 30, el 53,1% de los líderes están en desacuerdo con que el líder o pastor debe alentar a sus miembros a que se pongan en contacto con él y el 46,9% restante está de acuerdo.

**Gráfico 31:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 31, el 96,9% del total de líderes está en desacuerdo con que los miembros que muestran ser competentes no deben ser líderes o pastores, y el 3,1% restante está de acuerdo.

**Gráfico 32:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 32, se evidencia que el 65,6% del total de líderes encuestados está de acuerdo en que el líder o pastor no debe intervenir en desacuerdos de los miembros dejando que ellos solos lo solucionen, y el 34,4% está en desacuerdo.

**Gráfico 33:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 33, el 81,3% de los líderes encuestados opina que está en desacuerdo en que el líder se atiende al buen juicio de sus miembros y el 18,7% está en acuerdo.

**Gráfico 34:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Según el gráfico 31, el 65,6% de los líderes está en desacuerdo con que el líder o pastor debe tener solo datos de miembros para evaluar su trabajo y detectar las deficiencias, mientras que el 34,4% está de acuerdo.

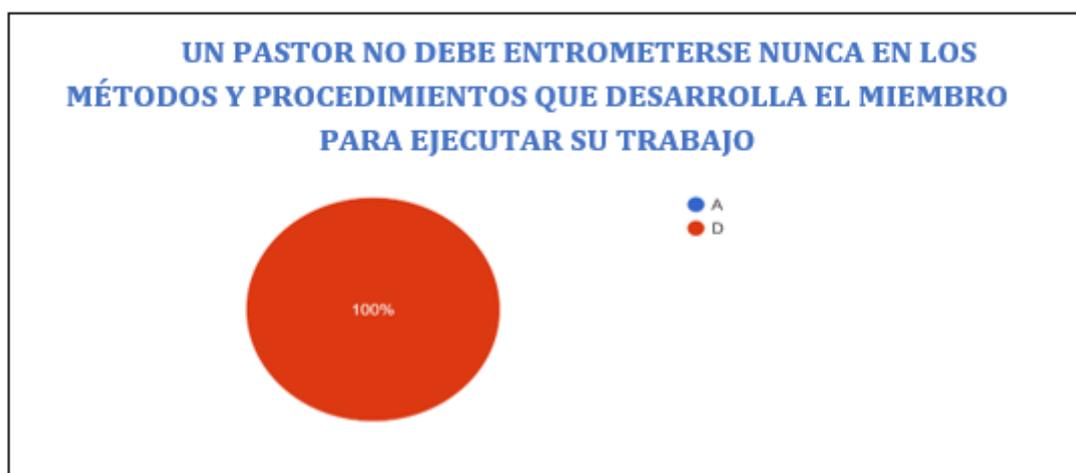
**Gráfico 35:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del gráfico 35, el 50% del total de líderes encuestados indica que están de acuerdo con que los miembros deben obtener su propia información, y el otro 50% del total están en desacuerdo (la otra mitad de los líderes).

**Gráfico 36:** *El estilo de trabajo del líder con los miembros de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima – 2020*



Nota. Elaboración propia

Del 36, el 100% del total de los líderes encuestados están en desacuerdo, en que un pastor no debe entrometerse nunca en los métodos y procedimientos que desarrolla el miembro para ejecutar su trabajo, y un 0% está de acuerdo.

#### **4.1.2. Planificación**

A partir de los resultados obtenidos en el cuestionario pretest, se planificó el programa de liderazgo según el Evangelio de San Marcos 10:41-45, con una duración de seis semanas, los domingos de 9:30 a 11:00 a.m. previa coordinación con la pastora. Asimismo, se elaboró las separatas con los contenidos a tratar durante las 6 sesiones.

Los temas que se ejecutaron en el Taller de liderazgo fueron los siguientes:

- Sesión N°1: Liderazgo según Marcos (Marcos 10: 41)
- Sesión N°2: Características del liderazgo de Jesús (Marcos 10: 42a)
- Sesión N°3: El liderazgo de Jesús no busca enseñorearse (10:42b - 43a)
- Sesión N° 4: El liderazgo de servicio (10:43b-44a)
- Sesión N° 5: El líder siervo (10: 44b - 45a)
- Sesión N°6: El líder siervo (10:45b)

#### **4.1.3. Decidir**

Después de haber planificado las sesiones de aprendizaje, se tomó la decisión con la pastora Martha Delgadillo y el grupo de liderazgo de la iglesia de aplicar la propuesta de mejora en el modelo de liderazgo de los miembros a través de una asistencia regular y se les motivó a seguir asistiendo al programa de liderazgo bíblico en la Iglesia Centro Cristiano – S.M.P. una vez por semana (domingos de 9:30 a 11:00 a.m.).

#### **4.1.4. Realizar**

La propuesta de mejora se aplicó a los 32 líderes de la Iglesia Centro Cristiano, que fueron seleccionados con anticipación, en cada sesión se analizó cada versículo de la perícopa del Evangelio de San Marcos 10:41-45. Después de cada sesión, se desarrollaron preguntas sobre el tema y se retroalimentó a través de la metacognición, para reforzar lo aprendido. A continuación, se presentan las sesiones aplicadas durante las seis semanas.



**IGLESIA CENTRO CRISTIANO**  
**AV. BARTOLOMÉ DE LAS CASAS 184 – FRENTE A METRO DE LA UNI - SMP**

**SESIÓN DE APRENDIZAJE N°1**  
**“LIDERAZGO SEGÚN MARCOS” Marcos 10:41**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>IGLESIA CENTRO CRISTIANO</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>MINISTERIO DE EDUCACIÓN CRISTIANA</b>	<b>EDADES</b>	<b>18 a 71 AÑOS</b>
<b>FECHA</b>	<b>6 de setiembre</b>	<b>HORAS SEMANALES</b>	<b>2</b>
<b>DOCENTE RESPONSABLE</b>	<b>ANA GOMERO CURI</b>		

**II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN:**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>	<b>DESEMPEÑOS</b>	<b>INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</b>
Desarrolla el pensamiento reflexivo y crítico para comprender las Sagradas Escrituras y asume un modo de vida Cristocéntrico en su pensar y actuar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce a Dios y asume su identidad religiosa y espiritual como persona digna, libre y trascendente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce a Jesús como autoridad puesta por Dios sobre el cielo, Tierra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rúbrica de los aprendizajes</li> </ul>

**III. SECUENCIA DIDÁCTICA:**

<b>MOMENTOS DE LA SESIÓN</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>		
<b>1. Motivación:</b> Se realizan interrogantes.  <b>2. Saberes Previos:</b> ¿Quién es un líder? ¿Cuándo un creyente debe ser considerado líder dentro de la iglesia? ¿Cuáles son los criterios bíblicos que se debe tomar en cuenta para definir el liderazgo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> </ul>	15 minutos
<b>PROCESO</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>

<p>✓ Colocan sus ideas acerca de las preguntas formuladas.</p> <p>✓ Señalan lo que define a un líder en la Biblia y lo agrupan en tres dimensiones, dando ejemplos de cada una de las dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Su carácter</li> <li>- Conocimiento bíblico</li> <li>- Su influencia (enseñanza y ejemplo)</li> </ul> <p>✓ Leen el pasaje bíblico de Marcos 10:35-41 y hacen un cuadro comparativo de lo que es un liderazgo bíblico y de lo que no es un liderazgo bíblico (liderazgo secular).</p> <p>✓ Analizan el texto bíblico y se da la interpretación (v.41)  Y habiendo escuchado (los diez)  <b>se empezaron a indignar</b>  acerca de Jacobo y Juan.</p> <p>Según Gnllka (2005), la <u>perícopa</u> se divide en dos partes: La conversación con los hijos de Zebedeo (35-40) y el subsiguiente, el adoctrinamiento de los doce (41-45). A esta segunda <u>perícopa</u> la llama "el adoctrinamiento de los doce", ya que esto tiene que ver con la preparación para el ministerio. En esta primera <u>perícopa</u> Jesús se pone como ejemplo del costo de servicio con las siguientes expresiones: que yo bebo; con que yo soy bautizado. Así también en los vv. 35-40 hay un diálogo entre Jesús y sus discípulos, Jacobo y Juan; pero en los versos posteriores del 41-45 hay un monólogo de Jesús.</p> <p>✓ Responden a las preguntas ¿Por qué se indignaron los discípulos contra los otros dos? ¿Qué buscaban en realidad Jacobo y Juan? ¿Les parece correcto y bíblico que un líder busque el poder o la posición?</p> <p>✓ Comprenden el significado de la palabra indignar y por qué razón sucedió.  <b>Indignar, en griego es ἀνανακτεῖν (ayanaktein)</b>  <b>Significado: mostrar irritación física, indignarse, enojarse</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel Kraft, plumones</li> <li>• Post-it (lluvia de ideas)</li> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	<p>60 minutos</p>
--	--	-------------------

<p>Por otro lado, Guthrie (1981) señala que cuando lo oyeron los diez, no demostraron mejor forma que la de dos ambiciosos, pues de ninguna manera estaban contentos con ser últimos.</p> <p>“Empezaron a indignarse” es un verbo presente infinitivo activo de la raíz ἀγανακτέω; y que semánticamente quiere decir: indignarse, enojarse. Mejor sería traducirlo “<b>comenzaron a enojarse</b> contra Jacobo y contra Juan”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organiza la información que el liderazgo bíblico es lo opuesto a un liderazgo secular centrado en el poder, autoridad o la posición económica, política, social o de otra índole o de cualquier jerarquía, como lo creía Jacobo y Juan. No se basa en las ambiciones humanas (Marcos 10:35-41).</li> <li>✓ Exponen el cuadro comparativo de lo que es un liderazgo bíblico y lo que no es un liderazgo bíblico.</li> <li>✓ Responde preguntas de reforzamiento del tema tratado: ¿Cuál es tu enfoque sobre lo que es el liderazgo bíblico?</li> </ul>		
<p><b>SALIDA</b></p>	<p>MATERIALES Y RECURSOS</p>	<p>TIEMPO</p>
<p>3. Evaluación:  ✓ Evaluaciones permanentes  4. Metacognición:  ✓ ¿Qué aprendí hoy?  ✓ ¿Cómo lo aprendí?  ✓ ¿Para qué me servirá lo aprendido?  5. Transferencia: (cuando proceda)  6. Extensión: (cuando proceda) Responden preguntas de reforzamiento  7. Retroalimentación: (cuando proceda)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	<p>15 minutos</p>

**IV. REFERENCIAS:**

- ❖ Biblia Reina Valera 1960
- ❖ Biblia Peshita
- ❖ Comentarios bíblicos del evangelio de Marcos
- ❖ Diccionario griego

San Martín de Porres, 6 de setiembre del 2020



**Firma del Docente**



**Director**



**IGLESIA CENTRO CRISTIANO**  
**AV. BARTOLOMÉ DE LAS CASAS 184 – FRENTE A METRO DE LA UNI - SMP**

**SESIÓN DE APRENDIZAJE N°2**  
**“CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO DE JESÚS” Marcos 10: 42a**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>IGLESIA CENTRO CRISTIANO</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>MINISTERIO DE EDUCACIÓN CRISTIANA</b>	<b>EDADES</b>	<b>18 a 71 AÑOS</b>
<b>FECHA</b>	<b>13 de setiembre</b>	<b>HORAS SEMANALES</b>	<b>2</b>
<b>DOCENTE RESPONSABLE</b>	<b>ANA GOMERO CURI</b>		

**II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN:**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>	<b>DESEMPEÑOS</b>	<b>INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</b>
Desarrolla el pensamiento reflexivo y crítico para comprender las Sagradas Escrituras y asume un modo de vida Cristocéntrico en su pensar y actuar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce a Dios y asume su identidad religiosa y espiritual como persona digna, libre y trascendente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce a Jesús como autoridad puesta por Dios sobre el cielo, Tierra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rúbrica de los aprendizajes</li> </ul>

**III. SECUENCIA DIDÁCTICA:**

<b>MOMENTOS DE LA SESIÓN</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>		
<b>1. Motivación:</b> Se realizan interrogantes. <b>2. Saberes Previos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué tipo de influencia ejerce como líder en la iglesia?</li> <li>✓ ¿Cuál es la diferencia entre un líder y un siervo?</li> <li>✓ ¿Cuáles son las características del liderazgo de Jesús?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> </ul>	15 minutos
<b>PROCESO</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Buscan el versículo en estudio y analizan cuál es el ejemplo que no deben seguir (Marcos 10:42a)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> </ul>	60 minutos

RV 1960 Más Jesús, **llamándolos**, les dijo: Sabéis que los que son **tenidos por gobernantes** de las naciones se **enseñorean de ellas, y sus grandes** ejercen sobre ellas potestad.

**Biblia Textual (BTX)** Pero Jesús **los llamó** y les dijo: Sabéis que los que **suponen ser gobernantes** de las naciones se **enseñorean de ellas, y los magnates** de ellas ejercen despóticamente su autoridad sobre ellas. Este versículo muestra el ejemplo que no debemos seguir en la iglesia, ni practicar un modelo de liderazgo empresarial, propio de la cultura secular, de donde proviene el término “líder”, asociado a aquel que tiene una visión que todos deben seguir para llegar al “éxito”. En esta segunda perícopa que inicia desde del v. 42 Jesús empieza su monólogo para dar a conocer una enseñanza y preparar a sus discípulos para el ministerio. Utiliza de ejemplos a los gobernantes y grandes que se enseñorean y tienen potestad, someten a otros para ejercer su poder sobre ellos para enseñarles a sus discípulos que no es un ejemplo para seguir.

- ✓ Nombran el sujeto y el caso Nominativo: se designa al sujeto, Jesús es el que llama a sus discípulos para darles un discurso.
- ✓ Identifican el verbo προσκαλεσάμενος (habiendo llamado), que se encuentra en tiempo aoristo. El verbo en participio, él, los atrae hacia ellos, como un imán.
- ✓ Señalan que el verbo presente λέγει, “está diciendo” que se encuentra en modo indicativo, activo, en 3° persona en singular, es la acción de decir que está en un tiempo presente, continuo, que se hace siempre (costumbre). Así mismo el modo indicativo me expresa la realidad del que describe o de lo que uno describe, nuestra experiencia. Puede ser aseverativo, exhortativo o interrogativo. En este caso es aseverativo. Los discípulos de Jesús saben, que tanto en el pasado o en el presente, no ha cambiado la realidad en que se encuentran los gobernantes en relación con el poder y dominio, mucho antes, durante y después de la época de Jesús, ya que, siempre han sido así los gobernantes, en el pasado y ahora. Esto no es algo nuevo

- Diccionario bíblico
- Diccionario griego

<p>para los discípulos, también lo están viendo en su presente. Jesús trata de argumentar para que ellos no sean así. Les increpa si sabiendo cómo son los gobernantes, les reclama por qué entonces quieren ser así.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Explicar que el significado de líder no es precisamente bíblico, sino cultural, producto del ámbito empresarial.</li> <li>✓ Diferenciar que el modelo de la iglesia de liderazgo no es la idea de empresa o que debe prevalecer la visión de un líder, Pues el mundo funciona con sus propias leyes y cultura de dominio y poder (Marcos 10:42).</li> </ul>		
<p><b>SALIDA</b></p>	<p><b>MATERIALES Y RECURSOS</b></p>	<p><b>TIEMPO</b></p>
<p><b>3. Evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Evaluaciones permanentes</b></li> </ul> <p><b>4. Metacognición:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué aprendí?</li> <li>✓ ¿Cómo lo aprendí?</li> <li>✓ ¿Para qué me servirá lo aprendido?</li> </ul> <p><b>5. Transferencia: (cuando proceda)</b></p> <p><b>6. Extensión: (cuando proceda)</b></p> <p><b>7. Retroalimentación: (cuando proceda)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	<p>15 minutos</p>

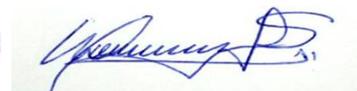
**V. REFERENCIAS:**

- ❖ Biblia Reina Valera 1960
- ❖ Biblia Peshita
- ❖ Comentarios bíblicos del evangelio de Marcos
- ❖ Diccionario griego

San Martín de Porres, 13 de setiembre del 2020



**Firma del Docente**

**Director**



**IGLESIA CENTRO CRISTIANO**  
**AV. BARTOLOMÉ DE LAS CASAS 184 – FRENTE A METRO DE LA UNI - SMP**

**SESIÓN DE APRENDIZAJE N°3**  
**“EL LIDERAZGO DE JESÚS NO BUSCA ENSEÑOREARSE” Marcos 10: 42b – 43a**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>IGLESIA CENTRO CRISTIANO</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>MINISTERIO DE EDUCACIÓN CRISTIANA</b>	<b>EDADES</b>	<b>18 a 71 AÑOS</b>
<b>FECHA</b>	<b>20 de setiembre</b>	<b>HORAS SEMANALES</b>	<b>2</b>
<b>DOCENTE RESPONSABLE</b>	<b>ANA GOMERO CURI</b>		

**II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN:**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>	<b>DESEMPEÑOS</b>	<b>INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</b>
Desarrolla el pensamiento reflexivo y crítico para comprender las Sagradas Escrituras y asume un modo de vida Cristocéntrico en su pensar y actuar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce a Dios y asume su identidad religiosa y espiritual como persona digna, libre y trascendente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce a Jesús como autoridad puesta por Dios sobre el cielo, Tierra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rúbrica de los aprendizajes</li> </ul>

**III. SECUENCIA DIDÁCTICA:**

<b>MOMENTOS DE LA SESIÓN</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>		

<p><b>1.Motivación</b>          Observa un video y responden las preguntas propuestas.  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=IQ1_Ly_3shg">https://www.youtube.com/watch?v=IQ1_Ly_3shg</a></p> <p><b>2. Saberes Previos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué opinas del término líder o liderazgo introducido en el siglo XX?</li> <li>✓ Según el diccionario de la RAE, ¿qué significa el término líder?</li> <li>- Líder: Aquel que ejerce una dirección a los demás en base a atraer y fascinar.</li> <li>- Liderazgo: Aquel que ejerce un carisma en el sentido de fascinar y atraer a los demás. En el ámbito empresarial es la idea de un excelente hombre de negocios, es la idea del hombre ejecutivo. No es la idea de siervo, sino que vende la idea de un hombre de saco y corbata y transforma la iglesia en una empresa. Sostiene que el líder es el único que tiene la visión y todos deben seguirlo. Se equipara el término como alguien que tiene la visión, que proviene de la cultura de nuestro tiempo.</li> <li>✓ ¿Crees que es conveniente adoptar el modelo de liderazgo o de líder que utilizan las empresas o la cultura secular, tal como la concibe?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> </ul>	<p>15 minutos</p>
<b>PROCESO</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<p>✓ Leen el pasaje bíblico de Marcos 10:42b – 43a          RV 1960 <sup>43</sup> Pero <b>no será</b> así entre vosotros, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro <b>servidor</b>,</p> <p><b>Biblia Textual (BTX)</b> <sup>43</sup> Pero entre vosotros <b>no es así</b>, sino que quien quiera llegar a ser grande entre vosotros, será vuestro <b>servidor</b>.</p> <p>Este versículo está en relación con el v.42b, cuando señala cómo los gobernantes someten o tienen potestad sobre otros. Solo controlan o usan su poder para beneficiarse ellos mismos y utilizan a las personas con ese fin. Por lo que, Jesús señala en el v.43a que esta forma de enseñorearse de los demás, es un ejemplo que no se debe seguir. Por ello, les presenta el principio que sí debemos seguir en el Reino, opuesto al paradigma de lo que ellos siempre han creído: el servicio, lo opuesto a la grandeza o dominación secular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	<p>60 minutos</p>

<p>✓ <b>Identifican el verbo</b> La palabra ἄρχειν (arjein) es gramaticalmente un verbo en presente activo de infinitivo de la raíz ἄρχω (arjo); significa semánticamente: gobernar, gobernar, dominar. Hendriksen (1998) sugirió que si los que están en el poder gobiernan sabiamente, todo estará bien. Pero no, cuando están en el poder, sólo piensan en sí mismos, de modo que sienten el peso de su poder debajo de ellos. Gobiernan sobre sus súbditos, pero al hacerlo quieren que quienes están en su poder creen que los intereses de sus súbditos son lo primero. Balcs y Shneider (2012) mencionan que, a diferencia de Mt 20,25 y Lucas 22,25, la voz activa de Marcos 10,42 es una oración posterior a la perícopa del hijo de Zebedeo (10,35-40), dada la definición: después de Pascua comunión a la luz de las acciones de Jesús (Mc 10, 32, 34) para que no nos dominemos unos a otros. Esto es lo que caracteriza el modo único en que la Iglesia existe en el mundo.</p> <p>✓ Entienden que la clave está en los principios del reino de Dios, la diferencia esencial entre la grandeza temporal y la grandeza espiritual. En este mundo, a la gente le gusta dominar y dominarse unos a otros utilizando la influencia personal para obtener ventajas especiales. En el reino de Dios, la verdadera grandeza proviene del "servicio humilde y voluntario".</p> <p>✓ Analizaron el verbo κατακυριεουσιν (Katakurieuousin) como el significado básico de un verbo en presente de indicativo activo: gobernar, ejercer control decisivo, dominar, dominar, dominar, conquistar, conquistar, subyugar. Descubrieron que la palabra se usa 4 veces en el Nuevo Testamento. Los príncipes gobiernan sobre las personas. Kata dijo en un tono decididamente negativo que el poder gobernante se estaba ejerciendo en beneficio del príncipe, lo que iba en contra de los intereses y el bienestar de los montañeses. 20:25, Mc.10:42 8 (cita paralela).</p> <p>✓ Entender que κατεξουσιαζουσιν (katexousiasousin) es un verbo en presente activo de la raíz de tercera persona plural κατεξουσιαζω, (ejercicio de poder). autoridad.</p>		
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Significa: "usar el poder de uno contra". Mc 10:42 y Mt.20:25 mencionan que el soberano abusa de su poder contra su pueblo (y κατακυριεύω).</li> <li>✓ Estudian cómo Jesús enseñó a sus discípulos que las autoridades y el poder político abusan del poder sobre los demás. Usan el poder, pero no para el propósito para el cual les fue dado, sino para su propia ganancia personal.</li> <li>✓ Reconocieron que la palabra οὐχ (oux) es una partícula negativa en griego, la cual es objetiva porque se refiere sólo a hechos, es decir que expresa un hecho negativo probado. Es una actitud negativa, clara, final y enfática. Jesús les dijo con severidad y rudeza que nunca debían imitar las acciones de los gobernantes y grandes hombres. (Ver.43a)</li> <li>✓ Analizan que la actitud de los gobernantes y poderosos es un claro ejemplo negativo para no imitar (Marcos 10: 43a).</li> </ul>		
<b>SALIDA</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<p><b>8. Evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluaciones permanentes</li> </ul> <p><b>9. Metacognición:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Qué aprendí?</li> <li>✓ ¿Cómo lo aprendí?</li> <li>✓ ¿Para qué me servirá lo aprendido?</li> </ul> <p><b>10. Transferencia:</b> (cuando proceda)</p> <p><b>11. Extensión:</b> (cuando proceda)</p> <p><b>12. Retroalimentación:</b> (cuando proceda)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	15 minutos

**VI. REFERENCIAS:**

- ❖ Biblia Reina Valera 1960
- ❖ Biblia Peshita
- ❖ Comentarios bíblicos del evangelio de Marcos
- ❖ Diccionario griego

San Martín de Porres, 20 de setiembre del 2020



**Firma del Docente**



**Director**



## IGLESIA CENTRO CRISTIANO

AV. BARTOLOMÉ DE LAS CASAS 184 – FRENTE A METRO DE LA UNI - SMP

### SESION DE APRENDIZAJE N°4

“LIDERAZGO DE SERVICIO” Marcos 10: 43b- 44a

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

<b>INSTITUCIÓN</b>	IGLESIA CENTRO CRISTIANO		
<b>ÁREA</b>	MINISTERIO DE EDUCACIÓN CRISTIANA	<b>EDADES</b>	18 a 71 AÑOS
<b>FECHA</b>	27 de setiembre	<b>HORAS SEMANALES</b>	2
<b>DOCENTE RESPONSABLE</b>	ANA GOMERO CURI		

#### II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN:

COMPETENCIAS	CAPACIDADES	DESEMPEÑOS	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Desarrolla el pensamiento reflexivo y crítico para comprender las Sagradas Escrituras y asume un modo de vida Cristocéntrico en su pensar y actuar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce a Dios y asume su identidad religiosa y espiritual como persona digna, libre y trascendente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce a Jesús como autoridad puesta por Dios sobre el cielo, Tierra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rúbrica de los aprendizajes</li> </ul>

#### III. SECUENCIA DIDÁCTICA:

MOMENTOS DE LA SESIÓN	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
<b>INICIO</b>		
<b>1. Motivación:</b> Observa un video y respondan las preguntas propuestas. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=dpXjD7u9Aak">https://www.youtube.com/watch?v=dpXjD7u9Aak</a> <b>2. Saberes Previos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿De qué trató este video?</li> <li>✓ ¿Cuál es el significado de lavar los pies en la época de Jesús?</li> <li>✓ ¿Qué enseñanza les dio Jesús al realizar el lavado de pies a sus discípulos?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> </ul>	15 minutos

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Consideras que la enseñanza que dio Jesús es un ejemplo para seguir? ¿Por qué crees?</li> <li>✓ ¿Qué entiendes acerca del término “servir”, “servicio”, diácono, diaconía?</li> </ul>		
PROCESO	MATERIALES Y RECURSOS	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen el versículo 43b</li> <li>• Identifican el significado del término servicio basándose en el texto en griego, con la ayuda de diferentes diccionarios interlineales y bíblicos de consulta.</li> <li>- <b>Μεγας = megas</b></li> <li>- El adjetivo griego "megas" es un adjetivo nominativo masculino singular, y según Horst, B. y Schneider, G (2012), el adjetivo griego "megas" en el contexto de Marcos se refiere a "una persona eminente en la historia del mundo" o A. historia de la salvación en contraste con los esfuerzos del "gran rey mundano que abusó de su poder" (Mc 10,42).</li> <li>- Διάκονος = diákonos = servidor, sirviente, criado, encargado de diversas tareas domésticas, asistente, ayudante, agente, ejecutor, ministro, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> <li>• Papelotes y plumones</li> </ul>	<p>60 minutos</p>

**Diakonos** debe distinguirse de **doulos** (esclavo) =  
Contempla al siervo en relación con su obra; **doulos** le considera en  
relación con su dueño”.

**Diakoneo** = servir la mesa,

**Diakonia** = servicio

**Diakonos** = servidor. Los griegos usaban esas palabras  
para el servicio personal no obligado de una persona a la otra.

**RAE:** Persona que trabaja para alguien sin ser asalariado.

Del lat. tardío **diacōnus**, y este

del gr. **δῆκονος** **diákonos**; propiamente 'servidor, sirviente'.

- Investigan que **Kittel** (1973) en su compendio del diccionario teológico del nuevo testamento afirma que “el sentido concreto es básico: a. “atender la mesa”, b.” cuidar de “y c. (de manera **abarcante**) “servir”.
- No hay nada indigno de un judío, aunque sí importa a quién sirvas. **Horst y Schneider** (2005) enfatizan que “**Diakonos**, ‘servidores’ son personas que realizan las actividades denotadas por el verbo **diakoneo** y el sustantivo **diakonia**. En el griego profano, el marco de referencia original para el uso de grupos completos de palabras de la raíz diácono es el servicio ofrecido en la mesa. Entonces, el

- significado básico de este verbo es servir en la mesa. De aquí surge una comprensión más amplia de los medios de subsistencia y, en última instancia, de la prestación de servicios generales. (douleúo y diakonéo) y entre las oraciones correspondientes a estas raíces son particularmente llamativas: palabras de la raíz doul- expresan principalmente la dependencia y sumisión de doulo a kurios; diakoneo y sus frases expresan con fuerza la idea de servir a las personas.
- **Diferencian que el término diakonos no es igual aquí a doulos (esclavo), sino que quiere decir servidor de otra persona.**

**PESHITA:** pero entre ustedes **no sea así**, sino el que desee ser el mayor entre ustedes, **sea su siervo.**

**PESHITA:** 44 y cualquiera que desee ser el **primero** de ustedes, sea **siervo** de todos.

- kai (incluso): Es una conjunción en griego, kai, en su forma adverbial, puede tener valor temporal (cuando) y modal (asimismo). En su forma adverbial, es posible traducirlo como “también” o “incluso”. Este último sentido es, precisamente, el que funciona para añadir un argumento de mayor valor, como el que aquí se menciona, pues el argumento de Jesús gira en que el que quiera ser el primero será el servidor de todos. Enfatiza la idea de ser siervos antes que ejercer el poder o autoridad como los gobernantes. El pronombre ὑμῶν (umón) está en caso genitivo, 2° persona en plural, pero que nos está señalando separación o distinción de entre otro grupo de personas. A este caso de genitivo, se le llama ablativo. Pues Jesús le habla a un auditorio

<p>específico, el de sus discípulos, no a la gente en general. Solo los adoctrina a ellos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- δούλος: Es un sustantivo nominativo singular masculino, que significa esclavo. Cabe mencionar, que un esclavo en el tiempo de Jesús era la condición social más baja de todo el escalafón de la sociedad judía y grecorromana. El esclavo no tenía valor absoluto, era considerado pertenencia u objeto del dueño o amo. A diferencia de los sinónimos de <u>diakoneo</u>, el grupo de palabras con la raíz <u>doul-</u> apunta sobre todo al servicio como esclavo, por tanto, a lo que se considera como limitación o al menos, como servicio y sumisión de una persona que está completamente supeditada a un superior. En sentido figurado <u>δούλος</u> sirve para expresar la relación de dependencia y de servicio en que los hombres se hallan con respecto a Dios, que es el Señor absoluto y a quien ellos pertenecen como propiedad suya. El término en sentido amplio significa que las personas deben relacionarse mutuamente con una actitud fundamental de servicio: Mc.10:44.</li> <li>- Organiza sus ideas e identifica las características de un servidor, siervo y las expone por grupos.</li> </ul>		
<b>SALIDA</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<p><b>3. Evaluación:</b>  ✓ Evaluaciones permanentes</p> <p><b>4. Metacognición:</b>  ✓ ¿Qué aprendí?  ✓ ¿Cómo lo aprendí?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	15 minutos

✓ ¿Para qué me servirá lo aprendido? 5. <b>Transferencia:</b> (cuando proceda) 6. <b>Extensión:</b> (cuando proceda) 7. <b>Retroalimentación:</b> (cuando proceda)		
---	--	--

**IV. REFERENCIAS:**

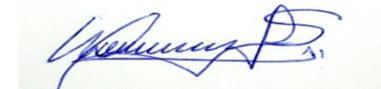
- ❖ Biblia Reina Valera 1960
- ❖ Biblia Peshita
- ❖ Comentarios bíblicos del evangelio de Marcos
- ❖ Diccionario griego

San Martín de Porres, 27 de setiembre del 2020




---

**Firma del Docente**


---

**Director**



**IGLESIA CENTRO CRISTIANO**  
**AV. BARTOLOMÉ DE LAS CASAS 184 – FRENTE A METRO DE LA UNI - SMP**

**SESIÓN DE APRENDIZAJE N°5**  
**“EL LÍDER SIERVO” Marcos 10: 44b – 45a**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>IGLESIA CENTRO CRISTIANO</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>MINISTERIO DE EDUCACIÓN CRISTIANA</b>	<b>EDADES</b>	<b>18 a 71 AÑOS</b>
<b>FECHA</b>	<b>4 de octubre</b>	<b>HORAS SEMANALES</b>	<b>2</b>
<b>DOCENTE RESPONSABLE</b>	<b>ANA GOMERO CURI</b>		

**II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN:**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>	<b>DESEMPEÑOS</b>	<b>INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</b>
Desarrolla el pensamiento reflexivo y crítico para comprender las Sagradas Escrituras y asume un modo de vida Cristocéntrico en su pensar y actuar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce a Dios y asume su identidad religiosa y espiritual como persona digna, libre y trascendente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce a Jesús como autoridad puesta por Dios sobre el cielo, Tierra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rúbrica de los aprendizajes</li> </ul>

**III. SECUENCIA DIDÁCTICA:**

<b>MOMENTOS DE LA SESIÓN</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>		
<b>1. Motivación:</b> Se pide que dialoguen y respondan las preguntas propuestas. <b>2. Saberes Previos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿En qué consiste el principio de servicio que nos enseñó Jesús?</li> <li>✓ ¿Los discípulos de Jesús siguieron su ejemplo de servicio?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> </ul>	15 minutos

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Crees que el significado del término esclavo hoy tiene la misma connotación que en la época de Jesús?</li> <li>✓ ¿Cómo te sientes si te dicen que eres un esclavo de los demás?</li> </ul>		
<b>PROCESO</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recuerdan la diferencia clave entre diákonos y doulos, según los términos originales en griego.</li> <li>• Reconocen que al ser discípulos de Cristo, debemos seguir el ejemplo y principio de servicio que él nos dejó en Marcos 10:43b-44a y antes que considerarse a sí mismos líderes, son siervos y esclavos de Dios y de las personas por amor a él y a ellas, porque seguimos su ejemplo de humildad y servicio.</li> <li>• Leen los versículos 44b y 45a</li> <li>• Oran agradeciendo a Dios por su inmenso amor al enviarnos a su Hijo Jesús para dar su vida por rescate de toda la humanidad y mostrarnos la grandeza del servicio y la humildad.</li> <li>• Señalan que Jesús enseñó a sus discípulos que todo aquel que aspire a ser grande y a ganar autoridad y liderazgo debe decidir voluntariamente ser un servidor que se preocupa por las necesidades de los demás.</li> <li>• Están comprometidos a desarrollar un liderazgo beneficioso a diferencia de las autoridades políticas que tienen poder sobre las personas. En un pequeño papel de colores, escriba lo siguiente: "Somos doulos (esclavos) de Cristo por amor, porque le obedecemos, hacemos todo lo que nos</li> </ul>		60 minutos

<p>pide, y los diakonos (siervos) de Cristo servimos por amor en su trabajo., que está relacionado con el servicio y el cuidado de los demás.”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explican que Jesús enseñó a sus discípulos que cualquiera que quiera ser el primero entre todos los discípulos debe ser su esclavo y “todos” según el versículo 44, pero no que será esclavizado o sometido a desprecio y trato indigno, porque es lo que los gobernantes y los grandes hombres hacen a su pueblo; pero Jesús quiso decir que el que quiera ser el primero entre la multitud debe renunciar voluntariamente a sus derechos y privilegios para satisfacer las necesidades de los demás y hacerlo con propósito, ayuda y desinterés. Entonces Jesús les dio razones y ejemplos de qué hacer en el versículo 45.</li> <li>• Organice su pensamiento e identifique los principios del liderazgo de servicio.</li> </ul>		
<b>SALIDA</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<p><b>3. Evaluación:</b>  ✓ Evaluaciones permanentes</p> <p><b>4. Metacognición:</b>  ✓ ¿Qué aprendí?  ✓ ¿Cómo lo aprendí?  ✓ ¿Para qué me servirá lo aprendido?</p> <p><b>5. Transferencia:</b> (cuando proceda)  <b>6. Extensión:</b> (cuando proceda)  <b>7. Retroalimentación:</b> (cuando proceda)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	15 minutos

**V. REFERENCIAS:**

- ❖ Biblia Reina Valera 1960
- ❖ Biblia Peshita
- ❖ Comentarios bíblicos del evangelio de Marcos
- ❖ Diccionario griego

San Martín de Porres, 4 de octubre del 2020



**Firma del Docente**



**Director**



**IGLESIA CENTRO CRISTIANO**  
**AV. BARTOLOMÉ DE LAS CASAS 184 – FRENTE A METRO DE LA UNI - SMP**

**SESIÓN DE APRENDIZAJE N°6**  
**“EL LÍDER SIERVO” Marcos 10:45b**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>IGLESIA CENTRO CRISTIANO</b>		
<b>ÁREA</b>	<b>MINISTERIO DE EDUCACIÓN CRISTIANA</b>	<b>EDADES</b>	<b>18 a 71 AÑOS</b>
<b>FECHA</b>	<b>11 de octubre</b>	<b>HORAS SEMANALES</b>	<b>2</b>
<b>DOCENTE RESPONSABLE</b>	<b>ANA GOMERO CURI</b>		

**II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN:**

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>CAPACIDADES</b>	<b>DESEMPEÑOS</b>	<b>INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN</b>
Desarrolla el pensamiento reflexivo y crítico para comprender las Sagradas Escrituras y asume un modo de vida Cristocéntrico en su pensar y actuar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce a Dios y asume su identidad religiosa y espiritual como persona digna, libre y trascendente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce a Jesús como autoridad puesta por Dios sobre el cielo, Tierra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rúbrica de los aprendizajes</li> </ul>

**III. SECUENCIA DIDÁCTICA:**

<b>MOMENTOS DE LA SESIÓN</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>INICIO</b>		
<b>1. Motivación:</b> Se pide que dialoguen y respondan las preguntas propuestas. <b>2. Saberes Previos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿A cuántos discípulos llamó Jesús?</li> <li>✓ ¿Qué es un discípulo?</li> <li>✓ ¿Quiénes son los discípulos de Cristo?</li> <li>✓ ¿Qué debe hacer un discípulo de Cristo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> </ul>	15 minutos
<b>PROCESO</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leen el versículo 45b</li> <li>• Oran agradeciendo a Dios por su inmenso amor al enviarnos a su Hijo Jesús para dar su vida por rescate de toda la humanidad y mostrarnos la grandeza del servicio y la humildad.</li> <li>• <b>Analizan el significado del conector “porque” = Kai, y de la conjunción para argumentar una idea, que anuncian que se va a explicitar la razón y propósito por el cual Jesús argumenta acerca de su modelo y ejemplo de servicio.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kai (porque): Es un conector causal que explica una de las razones del argumento de mayor valor del v. 44. Funciona para añadir un argumento enfático de por qué ser siervos: Porque el Hijo del Hombre, es decir, Jesús, no vino para ser servido o ejercer poder político terrenal, sino que vino a servir y a dar su vida por otros. Por ello sus discípulos de esa misma forma también deben renunciar a toda forma de dominio o poder terrenal por causa de servir.</li> <li>- γὰρ: Conjunción para argumentar la causa del autor. Dependiendo del texto, incluye aquí la razón por la que no debieran ser como los demás. La razón es que el hijo del hombre no vino a ser servido. Esta es la causa o razón.</li> <li>- Cabe mencionar, que todo el texto es de tipo argumentativo. Ya que se supone que él como Maestro no había venido para enseñorearse, por ello, el Maestro quiere cambiar la mentalidad de sus discípulos. Él pudiendo hacer eso, no vino a eso.</li> </ul> </li> <li>• <b>Ponen en práctica el liderazgo según Jesús caracterizado por seguir su ejemplo de líder siervo v.45</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jesús enseñó a sus discípulos que su principal interés al venir al mundo no era su propio interés, que el Hijo del Hombre, como dijo el mismo Jesús, "no vino a servirle", es decir, a cuidar de él, que es lo</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	<p>60 minutos</p>
--	--	-------------------

<p>contrario de lo que hacen los gobernantes y grandes estadistas, pero la razón por la que Cristo vino fue para "servir" (participar) y dar su vida en rescate o liberación por muchos", y esto lo haría con su propia vida completa Jesús estaba dispuesto a servir y sacrificarse por los demás. El propósito principal de la venida de Jesús al mundo no se basó en sí mismo, sino en el mundo "para que él sea salvo". - Si partimos de los vv. 43-45 Veremos que el versículo 45 muestra por qué debemos ser líderes siervos. Resumen los criterios bíblicos de un liderazgo servicial en tres principios:</p> <p>A. Un liderazgo de servicio de Jesús no busca enseñorearse de los demás. (v.42)</p> <p>B. Un liderazgo de servicio de Jesús tiene como principio servir a Dios y a los demás. (vv. 43-44)</p> <p>C. Un liderazgo de servicio debe estar caracterizado por el modelo que es Jesús, centrado en la humildad y sacrificio. (v. 45)</p>		
<b>SALIDA</b>	<b>MATERIALES Y RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
<p><b>3. Evaluación:</b>  ✓ Evaluaciones permanentes</p> <p><b>4. Metacognición:</b>  ✓ ¿Qué aprendí?  ✓ ¿Cómo lo aprendí?  ✓ ¿Para qué me servirá lo aprendido?</p> <p><b>5. Transferencia:</b> (cuando proceda)  <b>6. Extensión:</b> (cuando proceda)  <b>7. Retroalimentación:</b> (cuando proceda)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de consulta</li> <li>• Separatas</li> <li>• Santa Biblia</li> <li>• Diccionario bíblico</li> <li>• Diccionario griego</li> </ul>	15 minutos

**VI. REFERENCIAS:**

- ❖ Biblia Reina Valera 1960
- ❖ Biblia Peshita
- ❖ Comentarios bíblicos del evangelio de Marcos
- ❖ Diccionario griego

San Martín de Porres, 11 de octubre del 2020



**Firma del Docente**



**Director**



## II. INSTRUCCIONES:

Emplee un lápiz o lapicero de tinta negra o azul, o si es de manera virtual puede marcar con un aspa para rellenar el cuestionario. No hay respuestas correctas o incorrectas, éstas simplemente reflejan su opinión personal referente al **modelo de liderazgo** que ejercen los pastores y líderes en la iglesia.

Todas las preguntas tienen dos opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. **Solamente elija una opción.** Cabe precisar, que todas las preguntas del cuestionario no le tomarán más de **15 minutos**.

Lea con sumo cuidado cada enunciado y **marque con un aspa (X)** la **A** si está **de acuerdo**, y la **D** si está en **desacuerdo**. ¡Por favor responda a todas las preguntas! Las opciones son:

A	D
DE ACUERDO	DESACUERDO

		A	D
1.	Un pastor que mantiene relaciones amistosas con sus miembros, le cuesta imponer disciplina.		
2.	Los miembros obedecen mejor a los pastores amistosos que a los que no lo son.		
3.	Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del pastor o líder. El pastor o líder ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus miembros.		
4.	Un líder o pastor debe hacer sentir siempre a los miembros que él es el que manda.		
5.	Un líder o pastor debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.		
6.	Un líder o pastor no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus miembros.		
7.	Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.		

8.	Es conveniente explicar el porqué de los objetivos de las normas de la iglesia.		
9.	Cuando un miembro no está de acuerdo con la solución que su pastor o líder da a un problema, lo mejor es pedir al miembro que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.		
10.	Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el pastor o líder lo haga solo.		
11.	Un líder o pastor debe mantener a sus miembros informados sobre cualquier decisión que le afecte.		
12.	El pastor debe establecer los objetivos, y que sean los miembros los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
13.	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.		
14.	Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en el templo. Un miembro dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.		
15.	Para comunicaciones diarias de rutina, el pastor debe alentar a sus miembros a que se pongan en contacto con él.		
16.	En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.		
17.	Si dos miembros están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el pastor es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		
18.	Los miembros que demuestren ser competentes no deben ser pastores o líderes.		
19.	Cuando se discuten asuntos importantes, el pastor no debe permitir al miembro que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
20.	Un pastor debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.		
21.	Si dos miembros están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el líder o pastor debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen el resultado.		
22.	Un buen líder o pastor es aquél que puede excluir fácilmente a un miembro cuando lo crea necesario.		
23.	Lo mejor que puede hacer un líder o pastor al asignar un trabajo es solicitar a los miembros que le ayuden a preparar los objetivos.		

24.	Un pastor no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con sus miembros. Se atiende al buen juicio de sus miembros.		
25.	Un miembro debe lealtad en primer lugar a su pastor o líder inmediato.		
26.	Cuando un miembro critica a su pastor, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.		
27.	Al pastor le basta obtener datos de cada líder miembro bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.		
28.	Cuando se fijan objetivos, un pastor no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus miembros.		
29.	Cuando se tienen que fijar objetivos, el pastor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los miembros líderes inmediatos.		
30.	Son los miembros mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		
31.	No conviene promover reuniones de grupo pequeño con los miembros. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.		
32.	Para ventilar los problemas de la iglesia son preferibles los grupos pequeños, coordinado por el pastor, a las asambleas.		
33.	El buen pastor se preocupa solo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplean sus líderes o miembros.		

Aquí abajo ponga un círculo en las preguntas que conteste “de acuerdo” y sume el número de círculos de cada columna.

El estilo 1 es el autoritario;  
El 2, el democrático;  
El 3, el laissez faire.

Estilo 1	Estilo 2	Estilo 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	33

**Tabla 8:**

*Instrumento de Acopio de Datos De Modelo de Liderazgo ejercido*



### **CUESTIONARIO A PASTORES Y LÍDERES**

**III. OBJETIVO:** Identificar el modelo de liderazgo ejercido por los pastores y líderes de la iglesia.

**INSTRUCCIONES:**

Emplee un lápiz o lapicero de tinta negra o azul, o si es de manera virtual puede marcar con un aspa para rellenar la encuesta. No hay respuestas correctas o incorrectas, éstas simplemente reflejan su opinión personal referente al **modelo de liderazgo** que ejerce en la iglesia.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor se ajusta a su modelo o estilo de liderar. **Solamente elija una opción.** Cabe precisar, que todas las preguntas del cuestionario no le tomarán más de **15 minutos.**

Lea con sumo cuidado cada afirmación y **marque con un aspa (X)** la alternativa que considere pertinente. Las opciones son:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

		Opciones				
		1	2	3	4	5
1.	Expreso mis valores y creencias más importantes.	1	2	3	4	5
2.	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	1	2	3	4	5
3.	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas.	1	2	3	4	5
4.	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	1	2	3	4	5
5.	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	1	2	3	4	5
6.	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	1	2	3	4	5
7.	Actúo de modo que gano el respeto de los demás.	1	2	3	4	5
8.	Me muestro confiable y seguro.	1	2	3	4	5
9.	Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	1	2	3	4	5
10.	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	1	2	3	4	5
11.	Construyo una visión motivante del futuro.	1	2	3	4	5
12.	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas.	1	2	3	4	5
13.	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.	1	2	3	4	5
14.	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	1	2	3	4	5
15.	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	1	2	3	4	5

16.	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	1	2	3	4	5
17.	Le dedico tiempo a enseñar y orientar a los demás.	1	2	3	4	5
18.	Trato a los demás como individuos y no como miembros de un grupo.	1	2	3	4	5
19.	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	1	2	3	4	5
20.	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	1	2	3	4	5
21.	Ayudo a los demás sólo cuando se esfuerzan.	1	2	3	4	5
22.	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	1	2	3	4	5
23.	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	1	2	3	4	5
24.	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	1	2	3	4	5
25.	Informo que lo han hecho bien, cuando han logrado los objetivos propuestos.	1	2	3	4	5
26.	Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de las metas establecidas.	1	2	3	4	5
27.	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	1	2	3	4	5
28.	Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	1	2	3	4	5
29.	Dirijo mi atención hacia los fracasos o errores para alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
30.	Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	1	2	3	4	5
31.	Me dedico a actuar solo cuando las cosas están funcionando mal.	1	2	3	4	5

32.	Sostengo la firme creencia en <u>que</u> si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	1	2	3	4	5
33.	Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.	1	2	3	4	5
34.	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.	1	2	3	4	5
35.	A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	1	2		4	5
36.	Se me dificulta tomar decisiones.	1	2	3	4	5
37.	Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	1	2	3	4	5

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN. DIOS LE BENDIGA.**

#### **4.1.6. Valorar reflexionar (Evaluar)**

Una vez terminado el taller y con los resultados obtenidos del pos-test se realizó una comparación entre el pretest y el pos-test para reflexionar sobre el aporte y resultados obtenidos.

A la luz de los resultados obtenidos, con respecto al modelo de liderazgo se pudo apreciar que en el pos-test son mayores al pretest, por consiguiente, el taller de liderazgo tuvo resultados positivos ayudando a mejorar el modelo de liderazgo de la iglesia Centro Cristiano, en base a un modelo de liderazgo bíblico de servicio.

- Comparación de Pretest y Pos-test

Los resultados arrojaron que los líderes toman en cuenta el liderazgo de servicio basado en el modelo bíblico de Jesús, según el Evangelio de Marcos 10:41-45, considerando lo señalado por Greenleaf (1970) quien manifiesta que tal estilo de liderazgo se fundamenta dentro de la vida de Jesús y los principios bíblicos que nos dejó para seguir. Por tal razón, el 20% de los líderes señaló que casi siempre toma en cuenta tal estilo por lo que de igual manera aplican el liderazgo de servicio a la hora de favorecer

cualquier aprendizaje de los miembros que lideran. Se evidencia que han desarrollado mayor compromiso y responsabilidad, como parte del carácter de un líder siervo; así como un profundo interés por el conocimiento bíblico y doctrinal y tienen mayor claridad en la tarea de dedicar tiempo para la formación de líderes emergentes, así como de seguir estudios teológicos y prepararse para el ministerio, desarrollando los dones, habilidades y actitudes ministeriales requeridas para el servicio en la iglesia local.

Por otro lado, el 100% de los gerentes indicó que ahora utiliza mecanismos de comunicación efectivos, lo cual es consistente con la apreciación de Greenleaf (1970) del liderazgo de servicio, que desarrolla entre sus características la escucha activa. Adoptar un enfoque más democrático de los recortes, dado que estos líderes valoran las opiniones e ideas de sus miembros. Además, fomentan un sentido de comunidad en lugar de jerarquía, lo que permite que las personas compartan valores y se sientan conectados entre sí, empujándolos a lograr sus objetivos respetando su individualidad y sacando lo mejor de ellos. Después se realizará un tiempo de acompañamiento para seguir reforzando y fortaleciendo el modelo de liderazgo bíblico basado en el servicio.

#### **4.2. Aportes significativos para el beneficio de la institución**

Se aplicó un pos-test, luego se realizó una comparación con el pretest y pos-test cuyo resultado muestra una mejoría en el modelo de liderazgo bíblico de la Iglesia Centro Cristiano.

#### **4.3. Reflexión crítica de la experiencia profesional**

La propuesta de mejora parte de la problemática que observamos en la Iglesia Centro Cristiano de S.M.P. La problemática se acentuaba en la carencia de un modelo de liderazgo con cosmovisión bíblica en base al liderazgo de servicio de Jesús, frente a modelos de liderazgos pseudo bíblicos basados en los modelos de liderazgo autoritario y laissez faire.

Por lo que, se ha observado que a través del análisis de los tipos de liderazgo

ambos modelos de liderazgo autocrático y autoritario y permisivo y liberal de los líderes son deficientes, debido a que el liderazgo de tipo autoritario o autocrático debilitaba el desarrollo y crecimiento en la madurez o carácter y en el conocimiento bíblico del liderazgo, así también limita la autonomía, creatividad, la responsabilidad y el compromiso, y desmotiva la iniciativa del conjunto de líderes y pastores.

Comportamientos que se podían observar en el trabajo de los líderes y los miembros de la iglesia.

Asimismo, el tipo de liderazgo *laissez faire* o liberal y permisivo, también debilitaba la autoridad y funciones del liderazgo e imperaba mayor desorden; improvisación, inexperiencia. En ese sentido, existe la necesidad de un modelo de liderazgo bíblico de servicio centrado en Jesús, capaz de cambiar los modelos autoritario y *laissez faire*, y que sea aplicado por los líderes para que sea de impacto en la misión de la iglesia, por tal motivo era necesario responder a tal necesidad y desarrollar un Programa de liderazgo para ese fin.

El grupo objetivo de estudio con el que se ejecutó el trabajo de suficiencia estuvo conformado por 32 líderes de la iglesia Centro Cristiano, del distrito de S.M.P., Lima-2020.

En lo que concierne al liderazgo autocrático y autoritario:

- En cuanto al ejercicio del poder sobre los miembros, en el Cuadro 06 se obtuvieron los siguientes resultados cuantitativos, donde el 34,4% de los líderes manifestaron estar de acuerdo en que “castigar a los miembros desobedientes ayuda a mantener la disciplina”. caos o disciplina muy estricta. Los líderes en muestran tensión en el grupo con una disciplina estricta a los miembros como castigo que a menudo se convierte en publicidad cuando se portan mal. Esto crea miedo entre los miembros que no pueden moverse libremente para cometer errores, sin mencionar que cometen errores o cometen errores, crea confusión y tienen disciplinados en público, para que los demás miembros vean y no hagan lo mismo. cosa, pero disciplinados.

- En lo que concierne al trabajo del líder con los miembros: Este líder establece los objetivos solo, según el gráfico 07, al respecto se obtuvo que el 43,8% estaban de acuerdo de que el líder debería establecer objetivos solo. El líder autocrático: aparenta, manipula e impone su voluntad. Claramente, el grupo de líderes que respondió a esta pregunta lo hizo porque creían que, como líderes, sus ideas, propósitos y metas deben ser primero, y los miembros deben aferrarse a ellos y trabajar a partir de ellos.
- Otro indicador del liderazgo y estilo de trabajo de la congregación es que el pastor tome decisiones por la congregación. Está claro en el Anexo 08 que el 28 % de los líderes está de acuerdo en que toman decisiones por los miembros. Para Granados (1990), los líderes autoritarios solo se preocupan por ellos mismos. Toman sus decisiones sin consultar a nadie. Si trabaja para un líder autoritario, su trabajo suele ser hacer lo que dice el líder. Como se evidenció, el grupo de líderes que dijeron estar de acuerdo eran los que decidían. Desde el punto de vista de los miembros, esto es típico de un líder autoritario, ya que insisten en hacer todo por sí mismos, y el trabajo a menudo incluye lo que dice el líder. Entonces esto crea miembros sumisos del grupo, siguiendo el mandato del líder o pastor sin importar lo que piensen los miembros, en cuyo caso se les puede dar la libertad de decidir y apoyar a su líder o pastor como una decisión rectora, pero no autocrática. Líder que impone lo que se decide o lo que se debe hacer. Según Granados (1990), los líderes autocráticos imponen sus propios objetivos al equipo, pero no los formulan en conjunto con todos los miembros. En situaciones difíciles, planea y decide solo.
- Según el gráfico 09, el 12,5% del grupo de líderes coinciden en que las soluciones a los problemas rara vez se encuentran en los grupos, lo cual está relacionado con que un líder autocrático impone sus metas al grupo y decide solo.

- En los factores de estilo de trabajo de liderazgo con los miembros, está otro indicador que nos dice que un pastor no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus miembros. Con respecto a ello, según el gráfico 13, el 46,9 % de los líderes está de acuerdo. Granados (1990), sostiene Los líderes autoritarios carecen de confianza en las habilidades y motivaciones de otros miembros. La teoría y los hallazgos de Granados sugieren que los líderes autoritarios están de acuerdo en que no deben confiar demasiado en los consejos de sus miembros. Por lo tanto, a un líder autocrático le cuesta tomar en cuenta las sugerencias de sus miembros, desconfía más de su equipo y tiene una menor apreciación de las habilidades del equipo.

Respecto al liderazgo *laissez – faire* - liberal – permisivo, se analizaron los siguientes factores en este tipo de liderazgo:

- Estilo de trabajo de los líderes y miembros: Este factor analizará el indicador “El docente debe tener un contacto mínimo con los miembros”. Según el Gráfico 26, el 18,8% de los directivos está de acuerdo. Por otro lado, en el mismo factor de la Figura 35, el 50% de los gerentes también cree que "los miembros deben obtener su propia información". Según Sánchez, Vásquez (2010), “el líder recopila toda la información necesaria y la pone a disposición cuando se necesita, pero no afecta en nada la discusión en sí”. Se puede analizar que la comunicación entre este gerente tolerante y los miembros del equipo se utiliza a menudo para discutir la comunicación de la información anterior, por lo que la comunicación con los miembros es limitada.
- Otro indicador para analizar es que el 25% de los líderes están de acuerdo en que “los pastores no deben involucrarse en los desacuerdos de los miembros” como se muestra en la Figura 27. Además, según el Gráfico 32, el 34,4% de los gerentes está de acuerdo en que los gerentes no deben intervenir en los desacuerdos entre los miembros y dejar que los resuelvan ellos mismos. Granados (1990) abogó por este tipo de liderazgo cuando dijo: “Que la

discusión se descontrola. Esta actitud de dejar, hacer, conformarse a menudo esconde una falta de canalización del líder y una obediencia más o menos consciente al grupo. Sánchez (2010). Surgieron facciones y rivalidades. El grupo era heterogéneo.

Este grupo de líderes que están de acuerdo en que no deben involucrarse en conflictos de miembros se refleja en la teoría de que se nos dice que los líderes liberales no manejan el equipo en tiempos de caos o problemas, lo que provoca rivalidad en el equipo, de ahí el caos en este grupo. Los líderes o pastores que tienen este estilo de liderazgo no contribuyen a la organización y orden del grupo porque dejan que los miembros se den cuenta de su propia apatía, lo que lleva a la competencia y confusión porque no encuentran a nadie que los dirija.

El liderazgo democrático, en este tipo de gestión también se analizan los datos obtenidos, ya que algunos directivos desarrollan este tipo de gestión en su trabajo.

- Analizada la relación entre el pastor y los miembros, según el Anexo 15 se obtuvo un indicador donde el 40.6% de los líderes respondieron que estaban de acuerdo en que los miembros obedecían más al pastor amable que al pastor amable. Granados (1990) muestra qué. Busca desarrollar la confianza mutua y la aceptación en las relaciones entre los miembros del grupo, como la apertura, la confianza en uno mismo y en los demás, la aceptación del control del grupo. Entonces podemos decir que el líder piensa que es mejor si el pastor es amable porque entonces los miembros son los más obedientes. También muestra que el líder lo ve como un amigo que quiere hacerse amigo de la congregación por su propio bien. Confía y ayúdalo. Según Granado, un líder democrático trata de ganarse la confianza de su grupo construyendo una buena relación consigo mismo y con todo el grupo. Como resultado, los líderes

democráticos desarrollan una mayor aceptación de sí mismos y de sus equipos, creando un ambiente de confianza en todo el equipo.

- Otro indicador analizado en este factor es que hay un 96,9% del total de líderes que opina estar de acuerdo con respecto a que un líder debe hacer reuniones para resolver problemas. Lo cual hace notar que los líderes sostienen reuniones con los miembros, además de que coordina con ellos, les consulta sus sugerencias. Al respecto, Granados, menciona "Autogestión grupal, aceptación mutua y solución conjunta de los problemas que se presentan en el grupo. El grupo pretende trabajar en conjunto para resolver sus problemas y conflictos, con gran interés y participación". Granados aquí se refiere a líderes democráticos que están motivados para resolver problemas en y dentro de sus equipos, donde pretenden resolver problemas o conflictos que puedan existir.
- Según la Figura 22, el 71,9% de los líderes está de acuerdo en que los líderes deben pedir a los miembros que preparen metas juntos. Los líderes toman esto en cuenta en su trabajo e involucran a sus integrantes, esto muestra no a un líder que tiene un gran interés por el poder o la jerarquía, sino que une al equipo y se prepara junto con ellos para lograr sus objetivos. Según el Anexo 24, esto también coincide con el 68.8% de los líderes que también creían estar de acuerdo en que, para establecer metas, el líder o pastor debe tener discusiones profundas con los miembros para establecer metas. Los miembros son considerados en el proceso de preparación de trabajos y planes, metas y objetivos y están abiertos a ideas, opiniones e incluso críticas para mejorar el trabajo y alcanzar las metas. De igual manera, según el Gráfico 19, el 84,4% de los gerentes dijo que los gerentes deben tomar en cuenta las opiniones de los miembros y votar. Como menciona Granados (1990): "En el liderazgo democrático, los participantes crean sentimientos positivos, aceptan la motivación de los demás, discuten abiertamente y aceptan las críticas. La

asignación de trabajo, tareas y responsabilidades se basa en deseos y oportunidades, así como en estándares y metas."

- Por otro lado, según el Anexo 21, también se cree que el 87,5% de los líderes está de acuerdo en que los pastores deben monitorear el trabajo de los miembros para establecer un liderazgo personal. Para Granados (1990), los líderes democráticos confían en la calidad y capacidades del equipo y de los demás. En este sentido, los líderes creen que es importante brindar supervisión, dirección y orientación a los miembros. Además, según la Figura 17, el 100% de todos los líderes indicaron que están de acuerdo en que los líderes se sienten cómodos explicando por qué el propósito y las metas de la iglesia están ahí.

Se define y se puede demostrar en el análisis de patrones de gestión a la luz de los resultados que la iglesia Centro Cristiano si bien ha venido desarrollando un liderazgo de tipo democrático, ha adoptado simultáneamente un liderazgo de tipo autoritario o autocrático y laissez faire o permisivo, liberal deficientes, que no ha permitido el conocimiento bíblico, el desarrollo del carácter, las habilidades ministeriales y capacidades del grupo de liderazgo.

Partiendo de esta problemática de ausencia de un modelo de liderazgo bíblico ejecutamos el programa de liderazgo de servicio. En el principio se observó poco compromiso a la asistencia del programa de liderazgo, sin embargo, a medida que se iban desarrollado los temas se notó un mayor interés, esto se vio reflejado en la asistencia constante del equipo de liderazgo, incluso pedían bibliografías complementarias. Asimismo, los líderes cada vez más reflexionaban sobre la necesidad de modificar los modelos de liderazgos autoritarios y permisivos, pues se dieron cuenta que no les ayuda a crecer en su liderazgo eclesial. También obstaculizaba alcanzar los objetivos planteados en el Plan Anual de Trabajo de la iglesia, fueron aprendiendo que a

pesar de los años de tiempo en el servicio de la iglesia siempre había algo nuevo que aprender.

Los objetivos trazados se lograron pues en el equipo de liderazgo de la iglesia, se fortaleció incluso el área de proyección de social, que estaba totalmente descuidada. Además, notaron que los miembros tenían más confianza y horizontalidad con ellos, llegaban con más prontitud a ellos cuando se mostraban amistosos y serviciales. Pues en el periodo de acompañamiento se observó un cambio de actitud positiva, hubo mayor asistencia a la escuela de discipulado y compromiso en el trabajo ministerial de la iglesia.

Las dificultades obtenidas durante el proceso del programa de discipulado fueron pocas. En el principio hubo una baja en la asistencia del programa del discipulado, no contar con un ambiente exclusivo para la escuela bíblica, así también el tiempo de 2 horas a la semana fue muy insuficiente, ya que los líderes deseaban profundizar aún más los principios bíblicos del liderazgo de Jesús, por otro lado, la falta de recursos tecnológicos, como la habilitación de un proyector hubiera ayudado a que las enseñanzas sean más dinámicas en la iglesia Centro Cristiano.

La propuesta de mejora fue muy beneficiosa para la institución eclesial porque fue positiva, pues ayudó a mejorar el modelo de liderazgo en la totalidad de los líderes de la Iglesia Centro Cristiano evidenciándose en los resultados obtenidos del pos-test. Asimismo, creemos que este trabajo de suficiencia también ayudará a otras iglesias a mejorar sus programas de liderazgo bíblico y cristocéntrico.

#### **4.4. Conclusiones**

Después de haber terminado con el trabajo de suficiencia profesional podemos concluir en lo siguiente:

- Se manifiesta el liderazgo democrático en los líderes, ya que fortalece el impacto en la escucha activa, la toma de decisiones en equipo y la comunicación fluida entre los líderes y los miembros, así como una relación

más horizontal, dejando la idea de superioridad y jerarquías según el modelo de liderazgo de servicio basado en el evangelio de Marcos 10:41-45.

- Se aprecia que los líderes desarrollan confianza con los miembros, puesto que un buen porcentaje de líderes indica que los miembros obedecen a líderes amistosos, así mismo la mayoría de los pastores promueve la participación, las preguntas, el diálogo mientras enseñan. Consideran los aportes y sugerencias de los participantes cuando resuelven problemas y desarrollan planes y toman decisiones en conjunto. Los líderes también crean oportunidades para desarrollar las características y habilidades del equipo, como aceptar monitorear el trabajo de los miembros y luego brindar orientación personal para ayudar a los miembros a desempeñarse mejor.

- Según los resultados obtenidos hay un menor ejercicio de un modelo de liderazgo permisivo a diferencia del ejercicio del modelo de liderazgo democrático. Cuando se ejerce el liderazgo permisivo o laissez faire, manifiesta menor ejercicio de las características de los líderes, como es el caso en el que los líderes aceptan que son ellos los que toman las decisiones por los miembros y que están limitando la capacidad de los miembros para empoderarlos para tomar decisiones, lo que a su vez dificulta la iniciativa de los miembros.

- El modelo de liderazgo autocrático o autoritario debilita y limita la autonomía, por ejemplo, hay un bajo porcentaje de líderes que opinan que están de acuerdo en que el líder tiene que mostrar a los miembros que él siempre está a cargo, por lo que esto es evidencia de que está restringiendo la libertad de desarrollo de los miembros. En este sentido, se desarrolla menos la creatividad de los miembros, ya que pocos líderes están de acuerdo en que son ellos quienes toman las decisiones por los miembros, limitan la capacidad de los miembros para darles la oportunidad de tomar decisiones por sí mismos, lo que a su vez impide la iniciativa de los miembros

- A la luz de los resultados, se observa que hay una mayor aprobación del liderazgo democrático que es ejercida en mayor medida por los líderes.
- El programa de liderazgo enfocado en el servicio fue efectivo porque se partió con programar temas que ayudaron a mejorar el modelo de liderazgo de la iglesia.
- A partir de la problemática observada, la aplicación del programa según Marcos 10:41-45 influyó en el modelo de liderazgo de la Iglesia Centro Cristiano del distrito de S.M.P. -2020 en modo positivo, relevante y bíblico teológico.

#### **4.5. Recomendaciones**

- Sugerimos a la iglesia formar a los líderes emergentes y darles oportunidades para que se preparen a nivel teológico y profundicen más las Escrituras, aprovechando que el rango de edad de 25 a 35 años es el que prevalece como el mayor porcentaje de esa edad entre los líderes.
- Asimismo, se sugiere a la iglesia Centro Cristiano el proceso de formación permanente que forme al liderazgo emergente y que debe ser dirigido por los mismos líderes y pastores de la Iglesia local.
- Es importante considerar que la evangelización y la formación bíblica de los creyentes debe ser una necesidad en las iglesias, las cuales deben ser atendidas por los líderes de la congregación. Asimismo, estos deben ser personas idóneas y preparadas en la doctrina como fue el caso de los apóstoles, que eran hombres que cumplieron el mandato de evangelizar y enseñar a los nuevos convertidos, con el fin de que estos alcancen madurez espiritual y santidad.
- Se recomienda tener en cuenta que el propósito de formar a los nuevos discípulos no es llenarlos de conocimiento, sino que ellos apliquen a sus vidas

lo que están aprendiendo, solo así se logrará que los nuevos discípulos se afirmen y puedan resistir cualquier prueba que se les presente.

- Las enseñanzas dadas en el discipulado deben estar basadas en la fuente bíblica sin apartarse de la doctrina verdadera. Por ello, no se puede nombrar a un neófito para que adoctrine a otros creyentes.
- Además, los líderes deben darse cuenta de que, dadas sus limitaciones, sería de gran ayuda tener un plan completo y sistemático que les permita capacitar líderes en cada nivel de necesidad en la iglesia local. Debe desarrollarse para cada líder o miembro según el nivel de necesidad, por ejemplo, se debe implementar un programa para creyentes en ejercicio del ministerio (como líderes de ministerio, misioneros, pastores o maestros).
- Se debe alentar a los líderes de la iglesia a renovar continuamente sus ministerios porque es un error pensar que los líderes de la iglesia terminaron sus estudios y no queda nada por aprender. Si el líder sabe lo que necesitan los miembros, siempre habrá conocimientos, habilidades y rasgos de carácter que necesitan aprender, por lo que no hay límite de edad en la forma en que se puede realizar el proceso.

## REFERENCIAS

- Acosta, Roberto (1992). *“Liderazgo Transformador o transformativo”*. Universidad de Puerto Rico. Río Piedras
- Avolio, B y Bass, B. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*. (pp.188-218). Ed. Springer.
- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento Organizacional: Bases y Fundamentos. In L. Arbaiza, Capítulo 8: El Liderazgo (pp. 201-222). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (1994). “La mejor efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional”. Editorial: Sage Publications, U.S.A
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. The American Psychological Association.
- Bennis, W. y Narus, B. (1985). “Líderes”. Colombia: Editorial Norma S.A.
- Bell, S., Dudley, R. y Douglas, T. (2007). Formación de liderazgo en la educación ministerial – 3ª parte: Comparación del efecto de transformación en tres programas seleccionados. 93-120. USA: Seminary Studies.
- Bolman, L. y Terrence, D. (1995). “Organización y Liderazgo. El arte de la decisión”. Editorial, Addison Wesley. Wilmington, Estados Unidos.
- Briceño, J. (2000). “Liderazgo Integral para el proceso”. Biblioteca Nacional, Caracas.
- Brown, R. (2002). *Introducción al Nuevo Testamento*. Madrid: Trotta, S.A., España.
- Campbell, F. (2003). El auténtico liderazgo servidor. Obrero Fiel. Disponible en [https://obrerofiel.s3.amazonaws.com/liderazgo%20espiritual/pdf/autentico%20liderazgo%20\\_libro.pdf](https://obrerofiel.s3.amazonaws.com/liderazgo%20espiritual/pdf/autentico%20liderazgo%20_libro.pdf)
- Castro, I. (2019). *Relación entre el liderazgo de los dirigentes de iglesia y el compromiso misionero de la feligresía adventista de Cerro Colorado, Arequipa, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión] [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2071/Isaias\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2071/Isaias_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Covey, S. (1992). *Los 7 hábitos de la gente eficaz: la revolución ética en la vida*

- cotidiana y en la empresa*. 12-13, 176. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Ed. McGraw-Hill.
- Dockery, D. y Ed. Gen. (2001). *Comentario Bíblico Conciso Holman*. Nashville, Estados Unidos: TN: B & H Publishing Group.
- DelHousaye, D. (1995). *“La esencia del liderazgo de servicio”*. Seminario Conservador Bautista. Estados Unidos, Occidental.
- Delorme, J. (1990). *El evangelio según San Marcos*. Estella: Verbo Divino.
- Díaz, L. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial san José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. [Tesis de maestría, Universidad de las Tunas Cuba, Universidad Libre de Colombia] <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8638/Tesis%20de%20maestria.pdf?sequence=1>
- Dickman & Standford, B. (2002). *Interpersonal Skills of Leadership*. Manhattan, Nueva York, Estados Unidos: Pearson.
- Dilts, R. (1996). *Liderazgo creativo*. (34-36). Barcelona: Ediciones Urano.
- Donelly, A. (2008). *El Movimiento Apostólico Contemporáneo*. Artículo Trujillo, Perú.
- Earle, R. (1996). *Marcos: El Evangelio de Acción*. (p. 87). Grand Rapids, MI: Editorial Portavos.
- Engstrom, T. (1980). *Un líder no nace, se hace*. (p. 30). Puerto Rico: Editorial Betania.
- Fishman, J. (2000, 2 de enero). “El camino del líder”. *Una publicación de la Universidad de Ciencias Aplicadas (UPC) y el diario El Comercio*.
- Frey, K. (1982). *El método de proyectos*. Weinheim/ Basel: Beltz.
- Gnilka, J. (1986). *El Evangelio según San Marcos: Mc 8:27-16:20 Vol. II*. Salamanca: Sígueme.
- Gnilka, J (2005). *El evangelio según San Marcos*. 13 ra edición, 630, Salamanca: Sígueme

- Gómez, R. (2014). *El líder cristiano no nace ni se hace: Dios lo hace*. Apuntes Universitarios, Vol. 4, Nº. 2, 131-136.
- Granados, B. (1990). *La Expresión Humana en Grupo sobre el grupo y su dinámica, liderazgo, elemento fundamental en la dinámica de grupo*. 21-53. Lima: Ed. Graphic World.
- Greenleaf, R.(1977). *Liderazgo de servicio*. New York: Editorial, Paulist Press.
- Greenleaf, R. (2005). Centre for Servant-Leadership. UK.  
<http://www.greenleaf.org.uk/whatissl.html>.
- Gil, J. (2018). *Relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca*. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]  
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/34>
- Keit, A. (2016- Mayo), *El líder conforme al corazón de Dios*. [Ponencia presentada en la Tercera Conferencia Líderes de Movimiento, Cuba].
- Haggai, J. (1986). *Liderazgo que perdura*. (p. 15). El Paso: Casa Bautista de Publicaciones.
- Hendriksen, G. (1987). *El Evangelio de Marcos: Comentario del Nuevo Testamento*. (pp. 425-426). MI: Editorial TELL.
- Hernández, E., & Lockman Foundation (2003). *Biblia de estudio: LBLA*. (Mr). La Habra, CA: Casa Editorial para La Fundación Bíblica Lockman.
- Hernández, V y López, A. (2015). *Estilo de liderazgo de una organización cristiana y formación de líderes de una organización comunitaria, ubicada en un sector de Flor Amarilla, en Valencia Estado de Carabobo*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Carabobo].  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3396/viheramlo.pdf?sequence=3>

- Hersey, P. y Blanchard, K. (1993) *Management of organizational Behavior*. 6ta. Ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Management of Organizational behavior: Utilizing Human Resources, XXII. American Psychological Association. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1995-98278-000#toc>
- Horner, M. (1997). *La Teoría del Liderazgo: Pasado, presente y futuro*. Texas, Denton, USA.
- Huamán, K. (2015). *Tipos de Liderazgo que ejercen los pastores y su Impacto en la Acción Social de la Iglesia de Dios de la Profecía Distrito N°10 del Departamento de la Libertad en el año 2014*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Archivo digital.
- [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2843/HUAM%C3%81N%20CA%20RHUAZ%20KARINA%20NOEM%C3%8D\(FILEminimizer\).pdf?sequence=1&%20isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2843/HUAM%C3%81N%20CA%20RHUAZ%20KARINA%20NOEM%C3%8D(FILEminimizer).pdf?sequence=1&%20isAllowed=y)
- Keener, C. (2003). *Comentario del Contexto Cultural de la Biblia. Nuevo Testamento. El trasfondo cultural de cada versículo de la Biblia*. Alabama: Editorial Mundo Hispano.
- Koter, J. (1999). *La verdadera labor del líder*. Bogotá: Norma.
- MacArthur, J. F. (2008). *El Poder de la Integridad*. Michigan: Portavoz
- Lorrits, C. (2011). *Liderazgo perdurable, cuatro cualidades de quienes ejercen influencia*. USA: Portavoz
- Lussier, R. y Achua, C. (2007). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades*. Ed. Cengage,
- MacPerson, B. (2004). *El liderazgo cristiano*.
- <https://www.worldventure.com/files/El-Liderazgo-Cristiano.pdf>
- Mcintosh, T. (s.f.). *Liderazgo al Estilo Peruano, Cómo los peruanos definen y practican el liderazgo*. Lima: Azul Publicidad.
- Marcano, S. (2016). *La Formación de Líderes en la Iglesia Local: El Caso de Cuatro Iglesias Pertenecientes a la Asociación De Iglesias Evangélicas de Oriente (ASIGEO) en Venezuela*. [Tesis de maestría, South African Theological Seminary]

[https://sats.ac.za/wpcontent/uploads/2019/10/Thesis\\_MThmini\\_2018\\_Marcano-CarrizalezS.pdf](https://sats.ac.za/wpcontent/uploads/2019/10/Thesis_MThmini_2018_Marcano-CarrizalezS.pdf)

Marcus, J. (2000). *Mark 1-8. A New Translation with Introduction and Commentary*,  
*Doubleday*.

Martín-Baró, I. (1999). *Sistema, grupo y poder. Psicología social desde Centroamérica*.  
UCA, El Salvador.

Mateos, J. y Camacho, F. (1993). *El Evangelio de Marcos. Análisis lingüístico  
y comentario exegético*. Madrid: Ediciones de Almadro.

Maxwell, J. (1993). *Desarrolle el líder que está en usted*. (p. 13). USA: Editorial  
Casa del Reino.

Means, J. (1989). "El liderazgo en el ministerio cristiano". Estados Unidos: Baker  
Book.

Moxnes, H. (2005). *Poner a Jesús en su lugar. Una visión radical del grupo familiar y  
el Reino de Dios*. Navarra: Verbo Divino.

Neyrey, J. (2005). *Honor y vergüenza. Lectura cultural del Evangelio de Mateo*. (pp.  
37-39). Salamanca: Sígueme.

Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice fourth edition*. California:  
Sage.

Peris, R. (1998). "El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las  
teorías implícitas". [Tesis doctoral, Universidad Jaime Castellón Valencia,  
118- 120]. <http://www.psicologia.del.deporte.uma.es>

Luque, S. (2018). *Influencia del liderazgo en la gobernabilidad de los centros  
poblados del distrito de Huancané-Región Puno, Año-2017*. [Tesis de  
doctorado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa] Obtenido de  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6682>

Martínez, Y. (2017). "El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una

- institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco.*”. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Real Academia Española. “Liderazgo, autocracia”. Versión electrónica de la 23.a edición del diccionario de la lengua española.
- Regalado, E. (2015). *Estilos de liderazgo y su relación con el crecimiento cuantitativo de los grupos pequeños en la Asociación Peruana Central, Lima, 2015.* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/158>
- Reig, E. (2004). *Tipos de Liderazgo.* México: Mc Graw Hill.
- Reisch, R. (1990). *Formación basada en proyectos y el método de textos-guía.* Heidelberg: hiba.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica.* (p.402). Ed. Pearson.
- Ruiz, P., Ruiz, C. y Martínez, R. (2007). La Ética y su papel en la comprensión del liderazgo. *Revista Fundación Dialnet: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM, (1), 83.* Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2480661>
- RV. (1960). *Biblia Reina Valera*
- Sánchez, J. (2000). *El líder del siglo XXI.* USA: UNILIT.
- Smalling, R. (2005). *Liderazgo Cristiano, principios y práctica,* s.l.
- Sanders, O. (1995). *Liderazgo Espiritual.* USA: Portavoz
- Segura, H. (2011). *¿El poder del amor o el amor al poder? Luces y sombras del ejercicio del poder en las iglesias evangélicas.* Florida: Ediciones Kairós.
- Sluss y Ashforth, (2007). “*Relational Identity and Identification: Defining Ourselves through work relationships*”, *Academy of Management. Review, 32,* p. 9.
- Stogdill, R. (1999). *Teorías e investigación del Liderazgo.* (p. 11). Madrid: Edansa.

- Wallace, J., Foster, R., & da Costa, J. (2007). *A survey of existing school leadership preparation and development programs*. In J. Burger, C. Warren, B. y Nanus, B. (1995). *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz*. (p. 22). Bogotá: Norma.
- Wiens, A. (1998). *Los Cristianos y la Corrupción: Desafíos de la Corrupción a la Fe Cristiana en América Latina*. (pp. 161-162). Barcelona: CLIE.
- Zalesnik, A. (1999). *Directivos y Líderes ¿Son diferentes?*. (pp. 68-93). Barcelona: Ediciones Deusto.

# ANEXOS

**Anexo 1:** Solicitud de autorización para realizar el trabajo de suficiencia profesional.



**FACULTAD DE TEOLOGÍA**  
**Centro de Investigación**

*“Año de la Universalización de la Salud”*

*Lima, 14 de junio del 2020*

*SEÑORA: Pastora de la iglesia Centro Cristiano, LADP, Lima Norte.  
Atte. Pastora Martha Delgadillo Sandoval.*

*Asunto: Solicita Autorización para Ejecución de Proyecto de Suficiencia Profesional*

*Yo **GOMERO CURI Ana Rut**, identificada con DNI: **45503826**, con domicilio actual en **Avenida Fray Bartolomé de las Casas 404. Urbanización Los Jardines. S.M.P.**, tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, y hacer de su conocimiento que soy egresado(a) de la universidad Seminario Bíblico Andino (USBA) como bachiller en teología, y siendo necesario mi titulación.*

*Solicito a usted se sirva ordenar a quien corresponda a fin de brindarme las facilidades para la realización de mi investigación denominada: **TALLER DE LIDERAZGO SEGÚN EL EVANGELIO DE MARCOS 10:41-45 Y EL MODELO DE LIDERAZGO DE UNA IGLESIA EVANGÉLICA, LIMA-2020**, desde el **01 de julio del 2020** hasta el **19 de diciembre del 2020**; con el objeto de cumplir con las exigencias académicas de la institución.*

*Agradeciendo la gentileza de su atención, quedo a la espera de su respuesta.*

*Atentamente.*

GOMERO CURI, Ana Rut  
DNI: 45503826

**Anexo 2:** *Certificado/ Constancia de experiencia laboral de tres años como mínimo.*



**IGLESIA CENTRO CRISTIANO LADP**

Av. Fray Bartolomé de las Casas N°- 184, Urb. Los Jardines. S.M.P. – Lima - Perú

E-mail: [centro\\_cristiano@hotmail.com](mailto:centro_cristiano@hotmail.com) / Facebook: Iglesia Centro Cristiano

*“Año de la Universalización de la Salud”*

**CONSTANCIA LABORAL**

La pastora Martha Delgadillo Sandoval de la Iglesia Centro Cristiano LADP, ubicada en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, región Lima, hace del conocimiento por medio de la presente, que la señorita Ana Rut Gomero Curi, identificada con DNI 45503826 es una miembro activo y está laborando en nuestra Iglesia desde el período comprendido del año 2017 al 2020, ocupando el cargo de maestra de niños y directora de la Escuela Dominical, ejerciendo el servicio al Señor con dedicación y esmero.

Se expide la presente a solicitud de la persona interesada para los fines que estime conveniente.

Lima, 01 de junio del 2020.



DELGADILLO SANDOVAL, Martha  
DNI N.º 07949689

**Anexo 3: Declaración jurada de trabajo ministerial/profesional**



**DECLARACIÓN JURADA DE TRABAJO MINISTERIAL/PROFESIONAL  
PARA INFORME DE TRABAJO DE SUFICIENCIA**

Yo, Ana Rut Gomero Curi, con documento de identidad N° 45503826, con dirección en Avenida Fray Bartolomé de las Casas 404. Urbanización Los Jardines. S.M.P., correo electrónico ana.gomero@pucp.pe, y teléfono N° 959220676, Bachiller en Teología de la Universidad Seminario Bíblico Andino, en la especialidad de Literatura Bíblica, **DECLARO BAJO COMPROMISO** que he realizado mi trabajo denominado Taller del liderazgo de Jesús según Marcos 10:41-45 y el modelo de liderazgo de una iglesia evangélica. Lima-2020, para mi informe de trabajo de suficiencia ministerial/profesional durante los años 2019-2021 en la iglesia o Institución Centro Cristiano LADP, Lima Norte.

---

Firma del Bachiller  
Documento de identidad: 45503826  
Fecha: 7/12/2022

Pd: Hare llegar mi constancia a la brevedad posible

**Anexo 4:** *Constancia de conformidad de la aplicación del proyecto.*



Ley Universitario N° 30220  
Av. Colombia 325 Pueblo Libre – Lima 21, Perú. Teléfono (01) 4232623  
informes@usba.edu.pe / [www.usba.edu.pe](http://www.usba.edu.pe)  
**FACULTAD DE TEOLOGÍA**

*“Año de la Universalización de la Salud”*

**CONSTANCIA DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA  
INFORME DE TRABAJO DE SUFICIENCIA**

La pastora **Martha Delgadillo Sandoval**, de la institución Iglesia Centro Cristiano LADP, ubicada en el distrito de **San Martín de Porres**, provincia de **Lima**, región **Lima**, que suscribe,

HACE CONSTAR:

Que la señorita **ANA RUT GOMERO CURI**, alumna de la Universidad Seminario Bíblico Andino, ha ejecutado satisfactoriamente el Proyecto de Suficiencia Profesional denominado: **Taller del Liderazgo de Jesús según Marcos 10:41-45 y el modelo de liderazgo de una iglesia evangélica, Lima-2020** desde el 01 de julio hasta el 19 de diciembre del 2020.

La referida estudiante con DNI N°**45503826**, viene desempeñándose como **directora y maestra de niños**.

Durante el tiempo trabajado con nosotros, la señorita **Ana Rut Gomero Curi** ha demostrado interés, iniciativa, un alto sentido de responsabilidad y capacidad de trabajo en equipo.

Se expide la presente, para los fines que el interesado(a) estime conveniente.

San Martín de Porres, 29 de diciembre de 2020



DELGADILLO SANDOVAL, Martha  
DNI N.º 07949689

## Anexo 5: Panel fotográfico



Los participantes del taller están anotando sus saberes previos acerca de las preguntas formuladas durante la primera sesión de aprendizaje “Liderazgo según Marcos”.



Mediante el trabajo colaborativo en grupos los participantes preparan sus cuadros comparativos de lo que es un liderazgo bíblico y lo que no es un liderazgo bíblico, durante la sesión de aprendizaje N° 1 “Liderazgo según Marcos”.

**Anexo 6:** Copia de similitud porcentual de Turnitin.

