

UNIVERSIDAD SEMINARIO BÍBLICO ANDINO
FACULTAD DE TEOLOGÍA
ESPECIALIDAD: FORMACIÓN RELIGIOSA

TESIS

Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral, en
Pastores de Iglesias Cristianas de Trujillo, 2024

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN TEOLOGÍA

AUTOR:

Bach. URBINA AGURTO Juan Carlos

ASESOR:

Mag. Yerson Henry Salinas Alayo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Teología Ministerial

LIMA, PERÚ – 2024

“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Acta N° 07 – 2025 – USBA

Siendo las 10:00 horas, del viernes 27 del mes de noviembre del 2025, 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: Dr. Mario Pablo Huacausi
2. Secretario: Mg. Giovanna Ruth Benavides Espíritu.
3. Vocal: Dra. Emma Gabriela Navarro Morales

Para evaluar la sustentación de la Tesis Titulada: “Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral en Pastores de Iglesias Cristianas de Trujillo, 2024”, presentado por el bachiller URBINA AGURTO, Juan Carlos, 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 Formación Religiosa.

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

- ❖ Aprobado con mención de excelencia (nota de 19 a 20)
- ❖ Aprobado sobresaliente (nota 17 a 18)
- ❖ Aprobado (nota de 14 a 16)
- ❖ Desaprobado (nota menor a 14)

Aprobar (X)

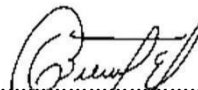
Desaprobar ()

La Tesis, con el calificativo de (16) y elevar a la Decanatura de la Facultad de Teología.

Firmado en Lima, 27 de noviembre de 2025



Dr. Mario Pablo Huacausi
DNI: 10257500



Mg. Giovanna Ruth Benavides Espíritu
DNI: 40100195



Dra. Emma Gabriela Navarro Morales
DNI: 06820886

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD Y PRINCIPIOS ÉTICOS

Yo, Juan Carlos Urbina Agurto, bachiller de la Universidad Seminario Bíblico Andino, presento el Informe final de tesis titulado *Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral en Pastores de Iglesias Cristianas de Trujillo, 2024*.

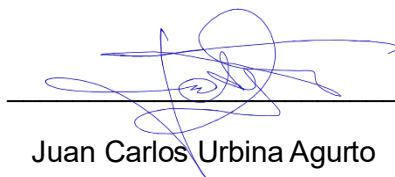
Y declaro expresamente que:

1. La propuesta es original, soy autor de la misma y la presento de forma exclusiva a la Universidad Seminario Bíblico Andino.
 2. Cederé los derechos patrimoniales a la Universidad Seminario Bíblico Andino.
 3. Declaro que el trabajo cumple con los principios de la Política de Propiedad Intelectual y el Código de Ética de 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 18 de agosto de 2025



Juan Carlos Urbina Agurto

DEDICATORIA

A los pastores y líderes de las iglesias cristianas, que al comprender su llamado, asumen con responsabilidad el compromiso de ser capacitados para administrar con sabiduría la congregación que Dios les ha confiado.

AGRADECIMIENTO

A amigos y a quienes no lo son tanto,
a cercanos y a lejanos, a incontables
anónimos y a aquellos que con su
vida dejaron huellas en la mía.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	11
1.1 Problema de Investigación.....	11
1.1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.1.2. Formulación del problema.....	14
1.2. Objetivos de la investigación.....	14
1.2.1. Objetivo general	14
1.2.2. Objetivos específicos	14
1.3. Justificación.....	15
1.3.1. Justificación teórica	15
1.3.2. Justificación práctica.....	16
1.3.3. Justificación metodológica	16
1.4. Planteamiento de hipótesis.....	17
1.4.1. Hipótesis general.....	17
1.4.2. Hipótesis específicas	17
1.5. Identificación y operacionalización de variables.....	17
1.5.1. Identificación de variables.....	18
1.5.2. Operacionalización de variables.....	18
CAPÍTULO II.....	25
REVISIÓN DE LA LITERATURA	25
2.1. Antecedentes de la Investigación	25
2.2. Definición Conceptual de Términos	30
2.2.1. Administración eclesiástica.....	31
2.2.2. Responsabilidad Pastoral.....	32
2.3. Marco Teórico.....	34
2.3.1. Variable Administración Eclesiástica.....	34
2.3.2 Variable Responsabilidad Pastoral	45
CAPÍTULO III.....	55
MARCO METODOLÓGICO.....	55
3.1. Tipo de Investigación	55
3.1.1. Diseño de investigación	56
3.2. Población y Muestra.....	58
3.2.1. Población	58

3.2.2. Muestra.....	59
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	60
3.3.1. Técnicas de Recolección de Datos.....	61
3.3.2. Instrumentos para recolectar datos.....	62
3.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	65
3.4.1. Validez.....	65
3.4.2. Confiabilidad del instrumento.....	66
CAPÍTULO IV.....	68
RESULTADOS.....	68
5.1. Procesamiento e interpretación de datos.....	68
5.2. Contrastación de la hipótesis.....	77
5.3. Discusiones conclusiones y recomendaciones.....	78
5.3.1. Discusión.....	78
5.3.2. Conclusiones.....	82
5.3.3. Recomendaciones.....	82
Referencias.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable 1. Administración Eclesiástica.....	19
Tabla 2: Baremación de la variable Administración Eclesiástica.....	20
Tabla 3: Variable 2: Responsabilidad Pastoral.....	20
Tabla 4: Baremación de la variable Responsabilidad Pastoral.....	21
Tabla 5: Ficha Técnica del instrumento cuestionario de Administración Eclesiástica...63	
Tabla 6: Ficha Técnica del cuestionario de Responsabilidad Pastoral.....	64
Tabla 7: Estructura del Instrumento Cuestionario de la variable Administración eclesialística.....	64
Tabla 8: Estructura del instrumento cuestionario de la variable Administración Eclesiástica.....	65
Tabla 9: Escalas, puntaje, niveles y rangos.....	65
Tabla 10: Validez de los instrumentos cuestionario.....	66
Tabla 11: Correlación entre Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral...68	
Tabla 12: Correlación entre Administración Eclesiástica y Recursos Materiales.....	70
Tabla 13: Correlación entre Administración Eclesiástica y Recursos Humanos.....	72
Tabla 14: Correlación entre Administración Eclesiástica y Recursos Espirituales.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Administración Eclesiástica y responsabilidad Pastoral.....	68
Figura 2 Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral.....	69
Figura 3 Correlación de Administración Eclesiástica y Recursos Materiales.....	71
Figura 4 Correlación de Administración Eclesiástica y Recursos Materiales.....	71

Figura 5 Administración Eclesiástica y Recursos Humanos	73
Figura 6 Administración Eclesiástica y Recursos Humanos	73
Figura 7 Administración Eclesiástica y Recursos Espirituales	75
Figura 8 Administración Eclesiástica y Recursos Espirituales	76

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Carta de presentación

Anexo 3: Matriz de operacionalización. variable administración eclesiástica

Anexo 4: Matriz de operacionalización de la variable responsabilidad pastoral

Anexo 5: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable administración eclesiástica

Anexo 6: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable de responsabilidad pastoral

Anexo 7: Análisis descriptivo SPSS 27 para la confiabilidad del instrumento de la variable administración eclesiástica

Anexo 8: Resultados de fiabilidad del instrumento de la variable administración eclesiástica

Anexo 9: Análisis descriptivo SPSS 27 para la confiabilidad del instrumento de la variable responsabilidad pastoral

Anexo 10: Resultados de fiabilidad del instrumento de la variable responsabilidad pastoral

Anexo 11: Cuestionario 1

Anexo 12: Cuestionario 2

Anexo 13: Cuestionario en formulario Google

Anexo 14: Autorización para ejecución del proyecto de investigación

Anexo 15: Niveles de baremación de las dimensiones de la variable administración eclesiástica

Anexo 16: Niveles de baremación de las dimensiones de la variable responsabilidad pastoral

Anexo 17: Autorización para ejecución del proyecto de tesis en Trujillo

INTRODUCCIÓN

Los pastores de las iglesias cristianas desarrollan una labor multifacética, teniendo siempre, como eje principal, el cuidado de las personas. En este contexto se presenta la tesis *Administración eclesiástica y responsabilidad pastoral, en pastores de iglesias cristianas de Trujillo, 2024*.

Este estudio es relevante debido a que las congregaciones cuentan con una membresía heterogénea conformada por personas de distintas culturas, diversos niveles socioeconómicos, distintos grados educativos y con historias de vida única, pero que a pesar de esta diversidad, comparten intereses y necesidades comunes. En este contexto, la labor administrativa del pastor se convierte en una responsabilidad ineludible si espera desarrollar un ministerio significativo.

En este sentido, la investigación se propuso determinar la relación que existe entre las variables Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral entendidas como componentes esenciales, indisociables e interdependientes en la labor pastoral.

Para sus efectos, este trabajo se ha esquematizado de la manera siguiente: El primer capítulo presenta el planteamiento del problema de la investigación, los objetivos, la justificación, las hipótesis, así como la identificación y operacionalización de variables. El segundo capítulo abarca los antecedentes de la investigación y el marco teórico. El capítulo tres muestra el proceso metodológico que explica el tipo, diseño y alcance de la investigación; también presenta la población y la muestra, el instrumento de recolección de datos el cual es un cuestionario que abarca, por cada variable, tres dimensiones, nueve indicadores y dieciocho ítems.

El capítulo IV presenta los análisis estadísticos, la contrastación de hipótesis, las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se presentan las referencias y los anexos.

RESUMEN

La presente investigación titulada *Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral, en pastores de Iglesias Cristianas de Trujillo, 2024*, se propone determinar la relación entre la labor administrativa y la responsabilidad de los pastores de la Iglesia de Dios de la Profecía de las congregaciones ubicadas en los distritos de Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo y Huanchaco, pertenecientes a la provincia de Trujillo, departamento de La Libertad en Perú.

Según su enfoque, la investigación es de tipo cuantitativa porque utiliza estadísticas. De acuerdo con el diseño, corresponde a un estudio no experimental, y según el número de mediciones es transversal porque recoge datos una sola vez a través de un instrumento. En cuanto a su alcance es descriptivo-correlacional por cuanto no modifica las variables de estudio y únicamente determina la relación entre ellas.

La muestra de la investigación fue de 30 pastores, y el instrumento de recopilación de datos que se utilizó fue el instrumento cuestionario con una escala de Likert de 3 categorías y 18 ítems por cada variable.

Los resultados muestran en la prueba de correlación de Pearson un valor de 0,798 entre las variables, lo cual indica una correlación positiva fuerte. La significación obtenida de 0,000, menor al nivel de 0,01 confirma que esta relación es estadísticamente significativa y con un 99% de confianza, mostrando que a medida que mejora la administración eclesiástica, también mejora la responsabilidad pastoral, y viceversa.

Palabras clave: *administración, administración eclesiástica, responsabilidad pastoral.*

ABSTRACT

The present research, entitled Ecclesiastical Administration and Pastoral Responsibility, according to the Perception of Pastors in Christian Churches of Trujillo, 2024, aims to determine the relationship between administrative work and the responsibility of pastors in the Church of God of Prophecy congregations located in the districts of Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo, and Huanchaco, belonging to the province of Trujillo, department of La Libertad, Peru.

According to its approach, the research is quantitative because it uses statistical methods. Based on its design, it corresponds to a non-experimental study, and according to the number of measurements, it is cross-sectional since data were collected only once through an instrument. In terms of scope, it is descriptive-correlational because it does not manipulate the study variables but only determines the relationship between them.

The research sample consisted of 30 pastors, and the data collection instrument used was a questionnaire with a three-category Likert scale and 18 items for each variable.

The results show, in Pearson's correlation test, a value of 0.798 between the variables, which indicates a strong positive correlation. The obtained significance level of 0.000, lower than 0.01, confirms that this relationship is statistically significant with 99% confidence, showing that as ecclesiastical administration improves, pastoral responsibility also improves, and vice versa.

Keywords: *administration, ecclesiastical administration, pastoral responsibility.*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Problema de Investigación

1.1.1. *Planteamiento del problema*

En un contexto eclesiástico y social en el que silenciosamente se anhela ver iglesias sólidas que evidencien la gracia de Dios a través de un liderazgo competente, la necesidad de comprender la estrecha relación e interacción que existe entre la administración de las iglesias y la responsabilidad pastoral son vitales. Diversos estudios han abordado este problema subrayando la necesidad de entender cómo se sostienen mutuamente.

Para ahondar en el tema, inicio con la definición que hace Hernández et al. (2018) sobre el planteamiento del problema:

“El planteamiento del problema es el centro, el corazón de la investigación: dicta o define los métodos y la ruta a seguir.” Además, explica que los recursos para el planteamiento del problema deben provenir de fuentes especializadas que expresamente lista: “libros, artículos científicos, páginas web con contenido académico debidamente respaldado, tesis y otras fuentes acreditadas” (p. 40).

Esta definición resulta pertinente porque resalta el hecho de que toda investigación debe partir de un problema concreto que oriente la ruta metodológica, asegurando que los resultados respondan de manera efectiva a los objetivos y a la realidad que se pretende comprender. A continuación, se presentan algunas investigaciones relacionadas con la problemática.

A nivel internacional, Navajo (2012), expresa que entre las responsabilidades del pastor subyace la necesidad administrativa de organizar de manera adecuada a la membresía según los dones y talentos, así como el tener un equipo cercano al pastor que colabore en llevar la carga, además de asistirlo, pues el hecho que una gran cantidad de pastores luchan con el pensamiento de renunciar, radica en la ausencia

de un círculo de apoyo. El autor toca algo muy sensible y de inmensa necesidad: la importancia de un equipo de apoyo cercano al pastor. Nos recuerda que la administración en la iglesia no es una actividad secundaria o mundana, sino una herramienta muy necesaria para el ejercicio saludable y sostenible del ministerio. Su reflexión sobre la necesidad de un equipo de apoyo cercano resalta un aspecto crítico de la administración pastoral. La carga del pastor, si no se gestiona y se comparte administrativamente, se vuelve insostenible.

De manera complementaria Mazariegos (2005), refiere que la incompetencia como problema pastoral se manifiesta tanto en la administración como en el cuidado pastoral, y que las congregaciones se cansan de los pastores incompetentes. La perspectiva de este autor nos confronta con una cruda realidad. Su afirmación ayuda a comprender la interconexión entre las variables y nos advierte que la incompetencia administrativa estropea la confianza y la paciencia de la congregación. Mazariegos, entonces, obliga a reconocer que el pastor como líder espiritual, debe tener fundamentos de competencias administrativas que le permitan ejercer sus responsabilidades de manera efectiva.

Schwarz (1996), en una investigación realizada a más de mil iglesias, enfatiza que una deficiente administración y una débil responsabilidad pastoral producen un bajo crecimiento cuantitativo y cualitativo. Su monumental trabajo entrega resultados basados en un estudio empírico a gran escala, concluyendo que la administración deficiente y la falta de responsabilidad, son responsables del bajo crecimiento integral de la iglesia. Su labor subraya la correlación directa que a nivel global existe entre La administración y las responsabilidades de quienes las dirigen. Además, los resultados de su investigación clarifican que la buena administración no es una opción, sino que es intrínseca al desarrollo y al bienestar de las iglesias en cualquier parte del mundo.

A nivel nacional, la investigación de Ochoa (2022) muestra que la inadecuada administración y responsabilidad del liderazgo pastoral, trae como consecuencia estancamiento en las iglesias tanto en calidad como en cantidad. Sus conclusiones se

basan en una investigación hecha a cien pastores de la iglesia de las Asambleas de Dios del Perú. Su trabajo académico ofrece una resonancia importante en el contexto nacional, confirmando la investigación que Schwarz ya había señalado. Lo que Ochoa indica, en realidad, es un estancamiento en el propósito mismo de la iglesia de expandir el mensaje del reino de Dios y de no estar siendo efectiva debido a las deficiencias en las áreas administrativas y de responsabilidad pastoral.

Por su parte Alaña (2018), observa que, aunque los pastores tienen la convicción de haber sido llamados por Dios para desempeñar la labor de cuidar y guiar a sus iglesias, menos del 40% desempeñan sus responsabilidades de manera efectiva. Su investigación confronta al ministerio pastoral con una paradoja: aunque los pastores están total y firmemente convencidos que Dios los ha llamado para ejercer tan santa labor, la baja cifra estadística devela la impactante brecha entre su sentimiento vocacional y el ejercicio del mismo. La investigación manifiesta que la buena intención, el fervor espiritual y la convicción del llamado pastoral, aunque indispensables, no son suficientes por sí solos. Su estudio demuestra que la realidad del ministerio pastoral, exige un conjunto de habilidades y competencias administrativas que sus resultados denotan que no están muy desarrolladas.

La problemática global y nacional aterriza a nivel local con cifras alarmantes: Entre los 82 pastores de la Iglesia de Dios de la profecía de las congregaciones situadas en los distritos de Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo y, Huanchaco, de la provincia de Trujillo, menos del 5% de ellos ha asumido la responsabilidad de realizar estudios teológicos formales que los ayuden a mejorar su desempeño pastoral. Este dato es como un grito silencioso que devela una brecha crítica. No se trata solo de una debilidad en la gestión práctica de bienes y personas, sino en una falta de comprensión en los beneficios de la inversión personal, una falta de proactividad en el desarrollo de competencias necesarias para un ministerio efectivo. La administración de los recursos que se les ha confiado -personas y bienes tangibles e intangibles- es una responsabilidad sagrada que supera la sola buena

voluntad. La membresía requiere cuidado, dirección y desarrollo; los bienes necesitan ser gestionados con sabiduría y transparencia, y los recursos intangibles como dones y talentos, requieren también de un liderazgo competente.

La marcada necesidad de un liderazgo que administre con excelencia, buscó a través del presente estudio, determinar la relación entre esa variable y la responsabilidad que conlleva asumirla. Los objetivos que se propusieron a partir de la formulación del problema son los que a continuación se presentan.

1.1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la Administración Eclesiástica con la Responsabilidad Pastoral en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Materiales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024?

¿Cuál es la relación entre Administración Eclesiástica, con los Recursos Humanos, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024?

¿Cuál es la relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Espirituales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Administración Eclesiástica con la Responsabilidad Pastoral en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Materiales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

Determinar la relación entre la Administración Eclesiástica, con los Recursos Humanos, en los pastores en las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

Determinar la relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Espirituales, en los pastores en las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

1.3. Justificación

La justificación, según Hernández (2018), son “criterios para evaluar la importancia potencial de una investigación” (p. 45), entre las que destacan los criterios de valor teórico, de implicaciones prácticas, y de utilidad metodológica. Esta definición es una invitación a reflexionar profundamente sobre el propósito y el impacto de la investigación. La justificación es el ejercicio de comunicar de manera objetiva y convincente por qué el estudio merece ser realizado, por qué es importante, y cómo podría contribuir a un campo del saber o dirigir hacia la solución de un problema real.

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación se fundamenta en la evidente relación de interdependencia entre la administración eclesiástica y la responsabilidad pastoral. Diversos estudios han demostrado que una gestión inadecuada incide de manera negativa en el crecimiento de las congregaciones y en su impacto social. En el caso específico de los pastores de la Iglesia de Dios de la Profecía de la provincia de Trujillo, esta relación aún no ha sido investigada, lo que hace que el estudio sea pertinente y relevante. La verificación de las hipótesis permitirá obtener resultados que consolidarán y enriquecerán el marco teórico de las variables analizadas. En este sentido, la investigación se justifica por su contribución que ofrece a la comprensión de esta interacción, aportando evidencias a un campo que continúa siendo escasamente explorado.

1.3.2. Justificación práctica

El estudio beneficia a los pastores de la Iglesia de Dios de la Profecía de la provincia de Trujillo, quienes podrán comprender con mayor claridad la relación sinérgica entre una gestión administrativa eficiente y la responsabilidad pastoral, considerando a la administración como una herramienta que fortalece su ministerio. Así mismo el liderazgo denominacional e interdenominacional dispondrá de evidencia empírica fundamental para el diseño e implementación de programas de capacitación, mentorías especializadas y manuales de buenas prácticas administrativas ajustadas a las necesidades reales de los pastores y sus congregaciones. Finalmente alcanzará a las congregaciones locales, debido a que una administración pastoral adecuada y definida se traduce en un cuidado pastoral más efectivo, promoviendo un crecimiento integral -cualitativo, cuantitativo y espiritual- así como una comunidad mejor organizada y saludable.

1.3.3. Justificación metodológica

La investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo, transversal y de alcance correlacional, método que resulta adecuado para cumplir con los objetivos planteados. El carácter descriptivo permite medir y describir el estado actual de las variables en la población de pastores, ofreciendo un claro panorama sobre la relación que ellos hacen de la administración eclesiástica y de la responsabilidad pastoral. La naturaleza transversal indica que la recolección de datos se realiza en un único momento, lo que proporciona una “fotografía” que representa la investigación sin necesidad de un seguimiento prolongado en el tiempo. El alcance correlacional ayudará a determinar el grado de relación entre las variables sin manipularlas, lo que asegura la pertinencia metodológica del estudio.

1.4. Planteamiento de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Administración Eclesiástica y la Responsabilidad Pastoral en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la Administración Eclesiástica y los Recursos Materiales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

Existe relación entre la Administración Eclesiástica y los Recursos Humanos, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

Existe relación entre la Administración Eclesiástica y los Recursos Espirituales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

1.5. Identificación y operacionalización de variables.

La variable es la unidad fundamental del método de investigación y es “todo aquello que tiene características propias -que la distingue de lo demás- que es susceptible de cambio o modificación y la podemos estudiar, controlar o medir en una investigación” (Pérez, 2007). Esta definición es compartida y reforzada por Arias (2020) quien de manera concisa escribe: “La variable es aquello que se va a estudiar, medir y/o controlar o manipular” (p.33). En esencia, las variables son aquellos rasgos, atributos o condiciones de interés que se examinan en un determinado contexto, y cuya naturaleza puede variar, permitiendo ser observarlas y analizadas.

Esta investigación es de tipo descriptivo y de nivel correlacional. Las variables se analizan sin manipulación ni modificaciones, y sin establecer una relación de dependencia o causa-efecto entre ellas. El objetivo es determinar su relación y comprender los patrones de asociación en el contexto pastoral, ofreciendo una visión de su interacción sin atribuir influencia directa de una variable sobre otra.

1.5.1. Identificación de variables.

Variable 1:

Administración eclesiástica.

Variable 2:

Responsabilidad pastoral.

1.5.2. Operacionalización de variables.

La operacionalización de variables constituye un aspecto fundamental en la investigación científica, y se refiere al proceso mediante el cual se define y mide las variables de estudio. Su importancia radica en que permite traducir conceptos abstractos en indicadores concretos que puedan ser observados y analizados.

Arias (2020), especifica con claridad que “La operacionalización de variables está compuesta por variables, dimensiones, indicadores y escala o valorización” (p.36). En concordancia, Córdova (2018, citado por Guillén, 2020), describe la operacionalización como “el procedimiento que consiste en pasar las variables teóricas (generales) a las intermedias (dimensiones) y de estas, a las variables empíricas (indicadores)” (p. 43). Esta es justamente la secuencia que se sigue en esta investigación: Variables, dimensiones, indicadores, y de ellos los ítems que forman parte del instrumento de recolección de datos.

La construcción de las dimensiones es un paso determinante, pues, como señala Ñaupas (2018), en su libro *Metodologías de la Investigación*, las dimensiones nacen directamente de la definición conceptual de las variables, no son elementos arbitrarios y sin fundamento teórico; son subcomponentes que desglosan el significado de la variable en aspectos más comprensible. Por tal razón, Espinoza (2019, citado por Arias, 2020) enfatizó que “Las dimensiones no deben surgir de la nada ni ser inventados por el investigador, pueden obtenerlos de las escalas previamente validadas por otros autores o de una revisión exhaustiva de las teorías y del marco teórico” (p.36). Estas

definiciones fueron esenciales para asegurar que las dimensiones se sostengan en la definición conceptual de sus respectivas variables.

La definición operacional fue la que al final brindó la hoja de ruta para la medición pues ella “señala como medir las dimensiones, significa seleccionar los indicadores de acuerdo al significado de la variable a través de las dimensiones. Indica el qué, cuándo y cómo de la variable y las dimensiones que las contienen” (Suárez, 2022, p. 87).

Complementando, MacGregor (2006, citado por Hernández y Mendoza 2018) en cuanto a la definición operacional, destaca que esta “consiste en el conjunto de procedimientos, técnicas y métodos para medir una variable en los casos de la investigación. Constituye las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales que indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p.137).

En el presente trabajo, la definición operacional fue el puente que conectó el concepto abstracto con el dato observable, medible y cuantificable. Se definieron dos variables las mismas que fueron medidas a través de 3 dimensiones cada una, 9 indicadores y 18 ítems con 3 opciones de respuesta según la Escala de Likert, lo que permitió cuantificar las percepciones y actitudes de los participantes de manera estandarizada.

Tabla 1:
Variable 1. Administración Eclesiástica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
Planificación	Desarrollo del equipo de liderazgo	6 ítems 1-6	Siempre =3 A veces = 2 Nunca = 1	Alto = 14-18 Medio = 10-13 Bajo = 6-9
	Predicación y enseñanza			
	Necesidades de la iglesia local			
Organización de la membresía	Según dones	6 ítems	Siempre =3	Alto = 14-18
	Según talentos	7-12	A veces = 2	Medio = 10-13
	Según roles		Nunca = 1	Bajo = 6-9

Ejecución coordinada y supervisada	Según objetivos locales	6 ítems	Siempre =3	Alto = 14-18
	Participación de la membresía	13-18	A veces = 2	Medio = 10-13
	Gestión de recursos materiales		Nunca = 1	Bajo = 6-9

Nota: Dimensiones adaptadas del La Administración en la Iglesia Cristiana. Calderón (1989)

Tabla 2:
Baremación de la variable Administración Eclesiástica.

Nivel	Variable	DIMENSIÓN		
		Planificación	Organización de La membresía	Ejecución coordinada y supervisada
Alto	[43-54]	[14-18]	[14-18]	[14-18]
Medio	[31-42]	[10-13]	[10-13]	[10-13]
Bajo	[18-30]	[6-9]	[6-9]	[6-9]

Tabla 3:
Variable 2: Responsabilidad Pastoral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rango
		6 ítems		
Recursos materiales	Documentos de registro	1-6	Siempre =3	Alto = 14-18
	Inmuebles, muebles, enseres		A veces = 2	Medio = 10-13
	Ambiente y decoración		Nunca = 1	Bajo = 6-9
Recursos humanos	Cuidado pastoral	6 ítems	Siempre =3	Alto = 14-18
	Alimento espiritual	7-12	A veces = 2	Medio = 10-13
	Formación de líderes		Nunca = 1	Bajo = 6-9
Recursos espirituales	Biblia	6 ítems	Siempre =3	Alto = 14-18
	Cultos	13-18	A veces = 2	Medio = 10-13
	Evangelización		Nunca = 1	Bajo = 6-9

Nota: Dimensiones adaptadas de El pastor y la administración eclesiástica en la Iglesia de Dios de la Profecía. Rodríguez (2014).

Tabla 4:
Baremación de la variable Responsabilidad Pastoral

Nivel	Variable	DIMENSIÓN		
		Recursos materiales	Recursos humanos	Recursos espirituales
Alto	[43-54]	[14-18]	[14-18]	[14-18]
Medio	[31-42]	[10-13]	[10-13]	[10-13]
Bajo	[18-30]	[6-9]	[6-9]	[6-9]

1.5.2.1. Dimensiones

Dentro del proceso de operacionalización, las dimensiones permiten descomponer un concepto amplio en partes más manejables y específicas, facilitando su análisis y medición. En la presente investigación, las dimensiones de la variable Administración Eclesiástica son: Planificación, organización de la membresía, y ejecución coordinada y supervisada. Y las dimensiones de la variable Responsabilidad Pastoral, son: Recursos materiales, recursos Humanos, y recursos espirituales.

Cada una de estas dimensiones proporciona un enfoque específico que ayuda a entender mejor el fenómeno de estudio.

Para ilustrarlo de manera didáctica, una analogía apropiada es la siguiente:

Las dimensiones son las partes que se han fragmentado de la variable las cuales sirven para entender mejor la variable. Para entender el concepto de dimensión, debemos imaginar un rompecabezas, cuando está armado es la variable, pero cuando sacamos las piezas, esas piezas vienen a ser las dimensiones las cuales se deben estudiar una por una para entender y armar la variable (rompecabezas). (Arias, 2020, p. 36).

Esta imagen muestra que, al igual que las piezas de un rompecabezas ya armado son esenciales para visualizar la imagen completa, las dimensiones son los componentes esenciales que, al haber sido analizados individualmente y luego en conjunto, permiten comprender la totalidad de cada una de las dos variables.

1.5.2.2. Indicadores

En cuanto a los indicadores, siguiendo la cadena de operacionalización, son herramientas específicas que nos permitieron medir y evaluar cada dimensión de las variables de manera objetiva y cuantificable. Los indicadores nos brindan datos concretos que podemos analizar y utilizar para evaluar la relación entre nuestras variables. Los indicadores son los elementos concretos que hacen visible lo abstracto, proporcionando datos tangibles que se analizan para determinar la relación entre las variables de estudio.

Se precisa que los indicadores son una “unidad de medida que permite cuantificar la variable, mostrando como medir cada uno de los factores de las dimensiones y las variables” (Arias, 2020, p. 36). Estos sirven como termómetros o balanzas para registrar la existencia y la intensidad de una característica dentro de cada dimensión, permitiendo la recolección apropiada de información empírica.

En esta investigación, se ha considerado tres indicadores por cada dimensión, lo que resulta en un total de nueve indicadores para cada variable. De la variable Administración Eclesiástica sus indicadores son: Desarrollo del equipo de liderazgo, predicación y enseñanza, necesidades de la iglesia local; organización según talentos, según roles, según objetivos; ejecución coordinada y supervisada según objetivos locales, participación de la membresía, y gestión de recursos materiales. De la variable Responsabilidad pastoral sus indicadores son: Documentos de registro; Inmuebles, muebles y enseres, ambiente y decoración, cuidado pastoral, alimento espiritual, formación de líderes, Biblia, cultos, y evangelización.

Esta configuración asegura una medición detallada y que abarca los aspectos sobresalientes de la administración eclesiástica y la responsabilidad pastoral.

1.5.2.3. Ítem

En la culminación del proceso de operacionalización se llegó a los ítems, las unidades básicas y concretas del instrumento de recopilación de datos. Egues (2022), precisa que cada ítem "Es la unidad básica de observación de una prueba objetiva. Se utiliza para medir conocimientos formales, habilidades cognitivas adquiridas a través de la experiencia y otros aprendizajes" (p.5). De manera complementaria, Arribas (2004) profundiza en su naturaleza al describir al ítem como "la unidad básica de información de un instrumento de evaluación, y generalmente consta de una pregunta y de una respuesta cerrada" (p.25).

Para la presente investigación se han elaborado 18 ítems por cada variable, haciendo un total de 36, los cuales se visualizan en sus respectivos instrumentos.

1.5.2.4. Escala de Valores

Las escalas de valores son herramientas que permiten cuantificar las respuestas o evaluaciones de los participantes en relación con los indicadores confirmados, y "se utilizan para establecer la forma en que se van a medir las variables" (Arias, 2020, p. 37), proporcionando la estructura necesaria para la recolección estandarizada de información. Aunque existen cuatro formas de escalas -nominal, ordinal, de intervalo, y de razón- que se utilizan de acuerdo al tipo de investigación, su selección depende específicamente del tipo de investigación y la naturaleza de las variables a medir.

En este marco de investigación se optó por utilizar la escala ordinal la cual tiene establecido un orden o jerarquía creciente o decreciente a las categorías de respuesta. Se consideró esta escala como la más adecuada para capturar la intensidad o frecuencia de las percepciones sobre la administración eclesiástica y la responsabilidad pastoral. Concretamente, esta escala de valor se implementó a través de un formato

tipo Escala de Likert que permite a los encuestados expresar su grado de acuerdo respecto a cada ítem, eligiendo entre las siguientes categorías u opciones, cada una con su respectivo valor numérico asignado para facilitar el análisis cuantitativo:

- Siempre (3).
- A veces (2).
- Nunca (1).

Con la selección de esta escala y sus opciones de respuesta se obtienen datos que reflejan las experiencias y percepciones de los pastores, posibilitando un análisis objetivo de las variables y dimensiones estudiadas.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación, se refieren a otras investigaciones o estudios previos que se han realizado sobre el tema (Arias, 2020), y que son fundamentales para contextualizar la investigación, ya que permiten entender el estado actual o más próximo del conocimiento sobre el tema abordado. Estos antecedentes proporcionan un marco de referencia vital, así mismo ayudan a identificar los vacíos existentes en la literatura, y a justificar la originalidad y pertinencia del presente trabajo.

En la esfera internacional Rodríguez (2014), en su tesis doctoral titulada *El pastor y la administración eclesiástica en la Iglesia de Dios de la Profecía*, presentada en el Seminario Teológico Gordon-Conwell de Estados Unidos, desarrolló una investigación de tipo descriptiva, con enfoque propositivo, cuyo objetivo fue establecer fundamentos para ofrecer entrenamiento teológico y práctico a pastores y líderes. El estudio se aplicó a una población de 30 pastores pertenecientes a los Estados de Florida, Georgia, Carolina del Norte, Tennessee, Kentucky, Alabama, Mississippi y Louisiana. Se utilizó como instrumento un cuestionario estructurado. Los resultados evidenciaron que el 70% de los pastores no había recibido estudios teológicos, y que aquellos que sí contaban con algún tipo de formación en administración eclesiástica no aplicaban adecuadamente las herramientas necesarias para desarrollar de manera efectiva su labor ministerial.

Austín (2014), en su tesis titulada *Pastor's responsibility as a moral agent in Chosen Generation Baptist Association, Ogbomoso (Responsabilidad del pastor como agente moral en la Asociación Bautista de Generación Elegida, Ogbomoso)*, presentada ante el Departamento de Teología de la Facultad de Estudios Teológicos del Seminario Teológico Bautista Nigeriano, en Ogbomoso, estado de Oyo (Nigeria), desarrolló una investigación de carácter descriptivo cuyo propósito fue determinar la responsabilidad moral y ministerial del pastor dentro de la iglesia local. Aunque el estudio no precisa el tamaño de la población investigada, se señala que se empleó como instrumento un

cuestionario estructurado para la recolección de datos. Los resultados evidenciaron que entre las responsabilidades pastorales que mostraban mayor debilitamiento se encontraban la gestión deficiente y el uso inadecuado del poder en el ejercicio del liderazgo. El autor concluye que los pastores deben vivir conforme a las exigencias de su llamado, actuando como administradores competentes y moralmente íntegros en el desarrollo de su ministerio.

Este antecedente evidencia que la responsabilidad pastoral no solo implica aspectos espirituales, sino también competencias administrativas y éticas que influyen directamente en la salud institucional de la iglesia, lo cual refuerza la pertinencia de analizar la relación entre administración eclesiástica y responsabilidad pastoral en contextos contemporáneos.

Osorio (2014), en su tesis de especialidad titulada *Importancia de la preparación de los pastores directores de las iglesias cristianas en el ámbito gerencial*, presentada en la Universidad de Cartagena, en el país de Colombia, desarrolló una investigación de tipo descriptiva, con enfoque positivista. Su propósito general fue demostrar la necesidad de la preparación pastoral en el ámbito de la gestión gerencial como un recurso idóneo para la administración eficiente de la iglesia cristiana. La metodología incluyó la aplicación de un cuestionario a una muestra de 25 pastores pertenecientes a la Iglesia Alianza Cristiana y Misionera de Colombia. Los resultados reflejaron que solo el 24% de los pastores había recibido capacitación en administración y el 16% en gerencia, concluyéndose que la formación administrativa y gerencial es fundamental para quienes dirigen iglesias, sin contradecir los postulados bíblicos ni los principios de la fe cristiana. En sus recomendaciones, el autor plantea que las instituciones teológicas deberían incorporar en su malla curricular estudios y especializaciones en gestión y administración para el cuerpo pastoral.

Por su parte, Bartolomé (2021), en su tesis de maestría titulada *La calidad de la administración financiera predictora del compromiso eclesiástico de los miembros de las*

juntas directivas de las iglesias adventistas de Curazao, presentada en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Montemorelos en el país de México, realizó un estudio de tipo descriptivo cuyo propósito fue analizar la relación entre la administración financiera y el compromiso de los miembros de las juntas directivas. La población estuvo compuesta por 101 miembros de dichas iglesias. Los resultados demostraron que la administración financiera constituye una variable que influye positiva y significativamente en el compromiso de la membresía. El estudio concluye que cuando el pastor asume con responsabilidad la administración de los recursos financieros de la iglesia, se genera un clima de confianza que motiva a los miembros a participar activamente y a sostener la obra, fortaleciendo la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de la comunidad eclesiástica.

Complementando a las tesis anteriores, Cordero (2018), en *El pastor como un fiel administrador*, brinda una perspectiva teológica y práctica fundamental al indicar que la administración abraza de manera integral todas las actividades inherentes a la labor ministerial. Su afirmación resalta porque eleva a la administración eclesiástica de una tarea que es considerada secundaria, a ser un componente esencial en la labor pastoral. Es más, Cordero afirma que la excelencia del pastor como siervo de Dios se demuestra de manera visible a través de su rol de administrador. Esto ayuda a desmitificar la noción que lo espiritual y lo administrativo son esferas separadas. El autor identifica que uno de los desafíos que el pastor tiene es comprender que, de acuerdo a las Escrituras, es un mayordomo y un administrador de cuatro talentos clave que le han sido encomendados: las personas, el tiempo, el dinero y los recursos. Estos elementos ofrecen las múltiples facetas de la gestión pastoral.

En cuanto a la administración de personas, explica que se refiere a la dirección, el consejo y el cuidado que debe brindar; esto es más que una supervisión, es una labor de acompañamiento y desarrollo de personas. Respecto al dinero, considera que debe administrarlo tanto a nivel personal como en lo que respecta a las finanzas de la iglesia

enfaticando la transparencia y la mayordomía fiel. En relación con los recursos, menciona la gestión de los inmuebles, así como de los objetos y enseres que pertenecen a la iglesia, un aspecto que es subestimado pero que es importante para el funcionamiento operativo. Adicionalmente Cordero aborda la labor administrativa del pastor en los proyectos de la iglesia, la administración de equipos y el establecimiento de un liderazgo sólido, demostrando la amplitud de sus responsabilidades. Concluye que las responsabilidades pastorales y la administración de sus iglesias son inseparables.

La Iglesia de Dios de la Profecía en su *Manual de Normas para el Ministerio* (2018), dirigido a sus pastores en las 139 naciones en las que actualmente se encuentra, describe con claridad y énfasis que entre las responsabilidades pastorales se incluyen la supervisión de la iglesia local, la predicación y la enseñanza; la administración de la disciplina y la administración de las ordenanzas basadas en la Biblia, indicando así que la administración eclesiástica se ejecuta en estrecha conexión con la responsabilidad pastoral.

En el ámbito nacional, Ochoa (2022), en su tesis de licenciatura titulada *Estilos de liderazgo y gestión de conflictos en los pastores de las Asambleas de Dios del Perú en la región Lambayeque, 2021*, presentada en la Universidad César Vallejo, desarrolló una investigación de tipo descriptiva correlacional, aplicada a una muestra de 100 pastores pertenecientes a dicha organización religiosa. Utilizó como instrumento un cuestionario sobre liderazgo organizacional, con el propósito de identificar los estilos de liderazgo predominantes y su relación con la gestión de conflictos dentro del contexto pastoral. Los resultados evidenciaron que el 64% de los pastores enfrenta problemas en sus responsabilidades como líderes, reflejando un bajo nivel de liderazgo, mientras que un 11% mostró un nivel medio y solo un 25% alcanzó un nivel alto.

Estos hallazgos son importantes porque confirman el desafío recurrente que afronta el liderazgo pastoral al no integrar en su labor ministerial los aspectos

administrativos, revelando además una carencia de competencias en liderazgo que repercute directamente en la gestión eclesiástica. En ese sentido, este antecedente contribuyó a validar la necesidad de la presente investigación al mostrar que la problemática de la responsabilidad y la gestión no es un fenómeno aislado, sino una realidad ampliamente visible en el liderazgo eclesiástico del Perú.

Otro antecedente de gran valor para este trabajo proviene de Alaña (2018), quien, en su tesis de maestría de tipo documental titulada *Componentes esenciales del perfil del pastor adventista en el contexto del siglo XXI*, presentada en la Universidad Peruana Unión, tuvo como propósito identificar los elementos esenciales que configuran el perfil pastoral en la Iglesia Adventista del Séptimo Día del Perú. En su investigación determinó que las funciones pastorales fundamentales son tres: cuidar, alimentar y liderar. Los resultados mostraron que más del 90% de los participantes manifestó tener plena seguridad de su llamado ministerial, sin embargo, solo el 36% afirmó disponer del tiempo suficiente para cumplir todas sus responsabilidades pastorales. Esta distancia entre la convicción vocacional y la capacidad real de ejecución constituye un claro indicador de deficiencias en la gestión del tiempo y en la organización ministerial.

Un aspecto distintivo de la tesis de Alaña fue la relación teológica que establece entre las labores administrativas del pastor y las de Jesús, quien, profetizado en Miqueas como “guiador” y en el evangelio de Juan como “el buen pastor”, cumplió eficazmente funciones administrativas al organizar, cuidar, capacitar y delegar responsabilidades dentro de su comunidad. Esta perspectiva otorga legitimidad teológica a la gestión eclesiástica, mostrando que la administración no es un elemento ajeno o secular al ministerio pastoral, sino una práctica inherente al modelo de Jesús.

La investigación concluyó que la dimensión de responsabilidad pastoral se muestra débil, y que la deficiente administración de las congregaciones impacta negativamente en el desempeño integral del ministerio y en la salud espiritual de las comunidades de fe. De este modo, el estudio de Alaña ofreció un respaldo empírico y

teológico a la presente investigación, al evidenciar la brecha existente en las responsabilidades administrativas del liderazgo pastoral y la necesidad de fortalecer la gestión dentro del ministerio.

Finalmente, en el ámbito local, según el reporte interno de secretaría del Seminario Teológico de la Iglesia de Dios de la Profecía (SETIDP) del año 2023 que abarca los distritos de Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo y Huanchaco pertenecientes a la provincia de Trujillo donde trabajan un total de 82 pastores, de ellos, solo 4 han completado su certificación en el seminario SETIDP, lo que indica que el 95.12% no ha culminado estudios formales; solo un 4.88% ha obtenido dicha certificación.

Entre los 78 pastores restantes, el 96.15% no está cursando estudios de formación pastoral de manera formal, mientras que solo 3, equivalentes al 3.85% están desarrollando estudios teológicos. Este alarmante dato reveló un grave problema relacionado directamente con la responsabilidad personal que cada pastor tiene de capacitarse. La falta de formación formal no solo ha comprometido la capacidad para ejercer adecuadamente el llamado pastoral, sino que ha impactado en la habilidad para administrar eficientemente la congregación, los recursos humanos y materiales que se les ha encomendado.

Este antecedente local no solo justificó plenamente la necesidad del presente trabajo de investigación, sino que también proporcionó una evidencia empírica directa y urgente para determinar la problemática de la administración y responsabilidad pastoral en las congregaciones de Iglesia de Dios de la Profecía en la provincia de Trujillo.

2.2. Definición Conceptual de Términos

Aquí se presenta la definición conceptual de las variables, que son la razón de ser de esta investigación. La claridad en la definición de estos términos es necesaria por

cuanto permite establecer un entendimiento común y preciso de los conceptos que se utilizaron en la investigación.

2.2.1. Administración eclesiástica.

El concepto de Administración eclesiástica se enriqueció de diversas perspectivas. Broda (2001), en su obra *Administración. Principios gerenciales para líderes cristianos* la definió como “la necesaria actividad de los ejecutivos en una organización, cumpliendo órdenes, desarrollando y posibilitando la realización de esfuerzos de un grupo de personas, por medio de quienes se lleva a cabo cierto propósito definido” (p.17). Esta perspectiva destacó la administración como una función ejecutiva esencial, orientada a la coordinación de esfuerzos colectivos hacia un fin específico.

Por su parte Tidwell (1985, mencionado por Rodríguez, 2014), ofrece una definición más detallada y contextualizada, como:

El liderazgo que equipa la iglesia para ser la iglesia y para hacer el trabajo de la iglesia. Es la guianza provista por los líderes de la iglesia mientras guían la iglesia a usar sus recursos espirituales, humanos, físicos y financieros para mover la iglesia a alcanzar sus objetivos y a cumplir su propósito declarado. Es la capacitación de los hijos de Dios que comprenden la iglesia para que ellos lleguen a ser y hacer lo que ellos pueden llegar a ser y hacer, por la gracia de Dios. (p. 41).

Esta definición de Tidwell es particularmente profunda, porque que no solo la presenta como una función de gestión, sino como una extensión del liderazgo pastoral cuyo fin principal es equipar a la iglesia. Además, subraya la movilización estratégica de todo tipo de recursos -espirituales, humanos, físicos y financieros- no solamente para alcanzar objetivos, sino para que la iglesia pueda cumplir su propósito

esencial, así como capacitar a sus miembros para manifestar su máximo potencial. En esta visión, la administración eclesiástica se manifiesta como un proceso holístico de habilitación y empoderamiento.

Calderón, (1989) en su obra *La administración en la iglesia cristiana*, define la administración eclesiástica como “el proceso mediante el cual la iglesia, como un cuerpo, alcanza sus objetivos, a través de sus miembros; mediante la apreciación, la planeación y la organización, para una ejecución coordinada y efectiva” (p. 25).

Finalmente, y como pilar para el desarrollo de esta variable en la presente investigación, Calderón (1989), en su obra *La administración en la iglesia cristiana*, define la administración eclesiástica como “el proceso mediante el cual la iglesia, como un cuerpo, alcanzaba sus objetivos, a través de sus miembros; mediante la apreciación, la planeación y la organización, para una ejecución coordinada y efectiva” (p. 25). Esta definición, aunque no sea perfecta, es la que se adoptó para el presente estudio porque integraba los elementos clave de la gestión. Además, pone el foco en el logro de los objetivos a través de la participación activa de sus miembros, lo que se alinea perfectamente con la dimensión de responsabilidad que también fue objeto de análisis.

2.2.2. Responsabilidad Pastoral

La segunda variable de la presente investigación, responsabilidad pastoral, fue definida a partir de un compendio de perspectivas que destacan la multifacética naturaleza del rol del pastor. Rodríguez (2014) brinda un punto de partida interesante al mencionar que los recursos de la iglesia son físicos, humanos, espirituales y financieros son confiados al pastor, y que, por tanto, “la responsabilidad del ministerio es administrarlos bien” (p. 42). En otro momento afirma que el pastor es:

garante ante Dios, las autoridades eclesiásticas, el gobierno y la congregación del manejo de las cosas de Dios, y de las personas que han sido puestas a su

cuidado. El líder siempre debe tener presente el hecho de que un día tendrá que dar cuenta al que le llamó (p. 46).

Azzati (2004), explica que entre las funciones que desarrolla el pastor, está el ser responsable máximo de la iglesia, teniendo a su cargo el gobierno y la guía espiritual. Esta perspectiva subraya el rol de liderazgo y autoridad inherente a la posición pastoral. Por su parte Días (2013), añade una dimensión vital al mencionar que “Lo que autentica el trabajo del pastor en el púlpito, en la oficina pastoral y en las demás áreas del ministerio es su integridad moral, su piedad personal y su responsabilidad administrativa” (p. 20). La afirmación de Días conecta la autenticidad ministerial con una triada de virtudes propias de un ministro de Dios, donde a la responsabilidad administrativa se le colocó en el mismo nivel que la integridad y santidad personal.

Tripp (2013), enriquece el concepto al mencionar que “al pastor se le atribuye la responsabilidad de instruir al pueblo de Dios para que realice su actividad ministerial miembro a miembro” (p. 75). Esta última perspectiva pone en relieve la función del pastor de capacitar y de “otorgar poder” a la membresía, extendiendo su responsabilidad hacia el desarrollo del potencial los talentos, creando espacios donde puedan desarrollarse según el ministerio que Dios les haya dado.

Las definiciones de estos autores ofrecen una visión integral y complementaria de las múltiples responsabilidades del pastor en su labor ministerial. Azzati destacó la función del pastor como líder espiritual y gobernador de la iglesia, lo que establece una base importante para su rol en la comunidad. Por otro lado, Días enfatiza la relevancia de la integridad moral y la responsabilidad administrativa como elementos que autentican y validan el trabajo pastoral, sugiriendo que la efectividad del pastor no se mide solo por sus habilidades, sino también por su carácter personal. Y Tripp añadió una dimensión práctica, al subrayar la responsabilidad del pastor de capacitar e instruir a los miembros de la iglesia, promoviendo una participación activa y colaborativa en el ministerio.

En conjunto, estas definiciones resaltaron el complejo papel del pastor, el cual implica un balance entre liderazgo espiritual y la gestión administrativa, y que el éxito en el ministerio depende de una sinergia equilibrada entre la labor pastoral y una efectiva administración.

2.3. Marco Teórico

Para Kumar (2011), como se cita en Arias, 2020, p.18), el marco teórico es: revisar la literatura existente a partir de nuestro tema para adecuarse con el conocimiento disponible en el área de interés, esta actividad tiene valor incluso antes de establecerse su pregunta general o su objetivo general, dado que, le ayudara a formar las raíces teóricas de su estudio, conocer qué, cómo, porqué y de dónde parte su estudio teóricamente, asimismo, le ayuda a aclarar sus ideas e identificar una metodología más adecuada para su estudio; más adelante, la literatura le es de gran ayuda para consolidar su base de conocimientos y contrastar los hallazgos de su estudio.

Para Hernández et al. (2018, p.70), el marco teórico es “Una etapa que implica un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que debe estar relacionado con el planteamiento del problema”, y que como producto es a su vez parte de otro mayor: el reporte o informe de investigación.

El marco teórico de cada una de las variables es el siguiente:

2.3.1. Variable Administración Eclesiástica

La administración eclesial hace referencia al conjunto de procesos, prácticas y normativas que regulan la organización, gestión y funcionamiento de las iglesias cristianas. Los conceptos que se le dan abarcan elementos como la planificación, dirección y control de las actividades de la iglesia, con el objetivo de garantizar su sostenibilidad, eficacia y cumplimiento tanto de sus planes como de su misión.

La administración eclesial encuentra sus fundamentos tanto en principios bíblicos y teológicos, como en herramientas administrativas modernas. Por un lado, se

basa en valores éticos y espirituales que rigen la vida cristiana, como la integridad, la solidaridad y la corresponsabilidad. Por otro lado, se apoya en estrategias administrativas contemporáneas, como la planificación estratégica, la gestión financiera y la administración de recursos humanos, adaptadas al contexto específico de las iglesias locales.

La administración eclesiástica no solo se ocupa de la gestión interna de la iglesia local, sino que también tiene un efecto directo en la interacción de la institución con el entorno social, contribuyendo al bienestar espiritual y material de sus miembros y de la comunidad.

Desarrollo histórico del estudio de la administración eclesiástica:

El estudio de la administración, aunque compleja, se ha revelado como un fenómeno inherente a la existencia humana desde sus orígenes. Aunque su conceptualización formal es parte de un desarrollo posterior, la necesidad de organizar, planificar y coordinar esfuerzos acompañó al hombre desde siempre, adaptándose a sus diversas necesidades personales y sociales.

Santiago y Silva (2017) en investigación de nivel doctoral de la Universidad Juárez Autónoma de México, titulado *El papel de la educación en la evolución humana* indican que la organización comenzó por un clan, una tribu, evolucionando hacia sociedades y después a grandes civilizaciones como los acadios, fenicios, egipcios, romanos, mayas, incas y otras que al parecer ya con una gran destreza, hicieron uso de la administración para estructurar sus gobiernos y sus formas de vida.

En la Edad Media se sientan los fundamentos de la sociedad moderna, con el feudalismo como antecesor del sistema capitalista, sin embargo, es en la primera Revolución Industrial cuando la administración comenzó a ser pensada explícitamente como un recurso para ordenar procesos productivos y obtener mayores ganancias. En ese contexto nace el concepto, cuando esta revolución encomienda a la administración los procesos para dar mayores beneficios a los capitalistas.

Chivenato (1995, mencionado por Santiago y Silva, 2017) señala que “La administración comenzó como una teoría pequeña y limitada con la cual algunos ingenieros norteamericanos pretendían eliminar el desperdicio de las industrias y eliminar la improvisación” (p.3). Pero es a Henry Fayol (1841-1925) ingeniero y teórico francés que en su obra *Administración Industrial y General* publicada en 1916 establece los cinco principios fundamentales de la gestión conocidos como Proceso Administrativo y que son de uso universal en cualquier empresa o institución: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estos principios pusieron las bases de la administración moderna, convirtiéndose en un modelo de uso universal necesario y aplicable a cualquier empresa o institución.

Después se sumarán y mezclarán nuevas teorías y nuevas disciplinas como la psicología, la sociología, la antropología; además de nuevos enfoques como el de la “administración por objetivos”, “administración estratégica”, “desarrollo organizacional” y nuevos conceptos como el de “calidad”, “estrategia”, “innovación”, y herramientas de análisis y estadísticas como el FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas), KPI (Key Performance Indicators, en español, indicadores clave de desempeño), entre otras.

En el transcurso de la historia, a la administración se le han atribuido diversos conceptos. Gutiérrez (2007) en la revista *Perspectiva* de la universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia, en un artículo titulado *Origen y desarrollo de la administración perspectivas*, proporciona 9 conceptos de diferentes autores, por ejemplo, menciona que según Henry Fayol: “Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar a través de la gerencia”; y según Fernández Arena “La Administración es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado”, (p.47). Estas definiciones subrayan la amplitud y la versatilidad de la administración como disciplina.

La iglesia, como parte de la sociedad, como organización y persona jurídica, se encontró en la necesidad del uso de los procesos administrativos. No obstante, a diferencia de otras organizaciones, su administración se fundamenta más que en principios administrativos universales, en las directrices y valores que provienen de la Biblia. Esta fundamentación, histórica, práctica y teológica ha sido fundamental para comprender la naturaleza de la administración eclesiástica que se ha abordado en la presente investigación.

Fundamentos bíblicos de la administración eclesiástica

Calderón (1989), en su análisis refiere que la palabra usada en el Nuevo Testamento y que se relaciona con la administración, es la palabra compuesta oikonomía, (de οἶκος -oikos-, significa "hogar" o "casa" y νόμος -nomos-, significa "ley" o "regla"), que abarca varios significados relacionados con la gestión y la administración, y aunque en su sentido literal se refería a la administración de un edificio, también incluía los bienes y la familia, y que, los vocablos "ecónomos", "mayordomo" y "administrador", son sinónimos. Originalmente oikonomía se refería a la administración del hogar. Por lo tanto, oikonomía se podía entender como la "ley del hogar" o la "gestión del hogar". / Este análisis y entendimiento de su etimología es importante pues la concepción de oikonomía como "gestión del hogar" trascendió el ámbito familiar y se convirtió en una metáfora de la administración de la iglesia. El Nuevo Testamento presentó al creyente y, en particular, a los líderes (ancianos, presbíteros), como mayordomos u oikonomos, alguien a quien Dios ha confiado su iglesia. Esta perspectiva bíblica es la que establece un profundo sentido de responsabilidad y fidelidad que debe existir en la administración eclesiástica, entendiéndola no solo como una labor organizacional, sino como un acto de servicio directamente a Dios.

La Biblia proporciona suficientes datos que sirven de base a la administración eclesiástica. Brinda principios para la administración de la iglesia:

- La importancia del orden en las actividades de la iglesia, 1Corintios 14:14 dice "Pero hágase todo decentemente y con orden".

- La elección de líderes: Hechos 6:1-6 muestra cómo la iglesia inicial organizó su liderazgo para atender las necesidades de sus miembros.
- Los requisitos y cualificaciones para los líderes. 1 Timoteo 1:1-13.
- El rendir cuentas por parte de los líderes a Dios "... porque ellos velan por vuestras almas, como quienes han de dar cuenta." Hebreos 13:17.
- La diversidad y a la vez unidad de la iglesia, de cómo cada miembro tiene un papel específico dentro de la estructura organizativa. 1 Corintios 12:12-27; Efesios 4:11-13.
- El uso de los dones espirituales: 1 Pedro 4:10: "Cada uno según el don que ha recibido, ministre a los otros, como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios.
- Toma de decisiones: Ejemplo, los apóstoles y demás líderes en el primer concilio de Jerusalén. Hecho 15:1-29.

En la Biblia se encuentran versículos que muestran a Dios planificando todo el programa de salvación: Dice el Señor en Isaías 46:9-10 "Acordaos de las cosas pasadas desde tiempos antiguos; porque yo soy Dios, y no hay otro Dios, y nada hay semejante a mí. Que anuncio lo por venir desde el principio, y desde la antigüedad lo que aún no era hecho; que digo: Mi consejo permanecerá, y haré todo lo que quiero." Este pasaje enfatiza que Dios tiene un plan eterno que se cumplirá. El apóstol Pablo escribe en Efesios 1:4-5 "Según nos escogió en él antes de la fundación del mundo, para que fuésemos santos y sin mancha delante de él. En amor, habiéndonos predestinado para ser adoptados hijos suyos por medio de Jesucristo, según el puro afecto de su voluntad." Este versículo menciona que Dios tenía un plan para la humanidad incluso antes de crear el mundo.

1 Corintios 12:4-31 como ejemplo de fundamento bíblico de la administración eclesial

Contexto Literario:

Según Armero (2016), esta epístola la escribe el apóstol Pablo por los años 55-57 d.C. durante el tercer viaje misionero en respuesta a una carta que le habían enviado los corintios para abordar varios problemas y cuestiones que habían surgido en la iglesia de ese lugar. En el capítulo 12, el apóstol se centra en los dones espirituales, explicando su origen y propósito e introduce la enseñanza sobre la diversidad de los dones y la unidad del cuerpo de Cristo como un elemento fundamental para la vida de la iglesia.

Contexto Léxico-Gramático

- **Dones** (χαρίσματα): se refiere a capacidades otorgadas por el Espíritu Santo a los creyentes.
- **Cuerpo** (σῶμα): Es un símbolo de la comunidad de creyentes, enfatizando la interdependencia entre los miembros.
- **Un solo cuerpo** (ἐν σῶμα): subraya la idea de que, aunque hay muchos miembros, todos forman parte de una sola entidad.

Contexto Histórico Cultural

Barclay (2010), refiere que Corinto era una ciudad cosmopolita con fama de prosperidad, con una mezcla de culturas y religiones; su inmoralidad la hizo conocida como sinónimo de corrupción. La iglesia en ese lugar enfrentaba desafíos relacionados con la inmoralidad, divisiones y rivalidades. Comprender acerca de los dones, su diversidad y manifestaciones era fundamental para ayudar a la iglesia a mantenerse unida y funcionar adecuadamente a pesar de las diferencias culturales y sociales, por tal razón Pablo aborda la necesidad de identificar y valorar cada don, promoviendo la unidad en medio de la diversidad.

Aspecto Teológico

El capítulo 12 enfatiza la teología del cuerpo. Según Barclay, (2010), "Pablo traza una alegoría de la unidad que debe existir dentro de la Iglesia si ha de cumplir su misión. Un cuerpo es sano y eficiente sólo cuando cada una de sus partes funciona como es debido" (p.56). Cada miembro tiene un papel único e indispensable para el

funcionamiento de la iglesia como cuerpo de Cristo. Esto implica que todos los creyentes tienen valor y propósito, y que la cohesión y el ministerio eficaz dependen de la colaboración de todos. Pablo también resalta que los dones son dados por el mismo Espíritu, lo que refuerza la idea de que la diversidad no debe llevar a la división, sino a una mayor unidad y edificación.

2.3.1.1. Dimensiones de la Variable Administración Eclesiástica:

Esta variable ha sido dimensionada en: Planificación, organización de la membresía y ejecución coordinada y supervisada.

Dimensión Planificación

Rojas (2015) en su tesis de licenciatura *Sistema Colaborativo para mejorar el proceso de planificación operativa de eventos*, presentado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en Chiclayo, Perú, tuvo como propósito crear un sistema operativo para la mejora de la planificación operativa de la iglesia bautista Gracia. Esta tesis de tipo cuasi experimental utilizó una muestra de 105 personas. Como instrumentos, se emplearon la técnica de entrevista y la observación directa. La conclusión es que la implementación de un sistema colaborativo mejoró el proceso de planificación operativa de eventos.

Scazzero (2016) en su obra *El líder emocionalmente sano*, dedica el capítulo 6 a la planificación y la toma de decisiones. Para Scazzero, la planificación es vital no solo para el éxito organizativo, sino también para el bienestar emocional y espiritual tanto del pastor como de la comunidad que lidera.

Luna (1992), habla de la planificación como el primero de los cuatro elementos principales de la administración (planificar, organizar, dirigir y supervisar), y afirma que la planificación sirve para “determinar el curso de acción” (p. 30).

En la iglesia, es fundamental que todo sea planificado, ya que esto responde a una necesidad indiscutible. Sin embargo, es importante acotar que la soberanía de Dios

trasciende nuestras planeaciones. Él puede obrar de manera sobrenatural, independientemente de lo que hayamos planificado o no.

De entre las múltiples actividades necesitan ser planificadas están:

Desarrollo del equipo de liderazgo: Es un componente clave para el crecimiento y la salud de la iglesia local en donde el ministerio del pastor se vuelve más efectivo. El objetivo es asegurar que el equipo de líderes esté adecuadamente capacitado y motivado para cumplir con sus responsabilidades. Se debe conocer varios aspectos de la persona de cada líder para lo cual se tendría que hacer un trabajo de análisis e identificación de dones y de habilidades e intereses a través de diversos instrumentos y trabajos de campo distintos, para identificar sus potenciales y las áreas o ministerios a los que podría llegar a pertenecer. Se pueden planificar actividades de formación en áreas como liderazgo, administración, pedagogía bíblica, y habilidades interpersonales y, sobre todo, ofrecer capacitaciones teológicas y doctrinales para afianzar la fe en Dios y la identidad con la denominación.

Predicación y enseñanza. Es fundamental que se planifique con el objetivo de proporcionar una enseñanza bíblica clara y relevante, además de fomentar el crecimiento espiritual y la madurez de los miembros.

Elementos que se pueden considerar en la planificación:

Calendario de sermones y enseñanzas: Se elabora un plan mensual, trimestral o hasta anual de sermones a predicarse o enseñarse en la iglesia local, que mínimamente incluya el tema, el propósito y la fecha. Las exposiciones deben de tener el propósito de edificar, animar, dirigir a la iglesia al logro de sus metas.

Estudios bíblicos de grupo: Reuniones semanales, con materiales didácticos acordes a diferentes niveles de estudio (principiantes, intermedios, avanzados).

Capacitación para la predicación y la enseñanza: Talleres de formación en oratoria, homilética, hermenéutica y métodos de interpretación bíblica para una adecuada exégesis.

Planificación según necesidades de la iglesia local. Se adaptan los programas y actividades a las realidades y necesidades específicas de la iglesia, fomentando la participación de la membresía. Puede considerarse:

- **Diagnóstico de necesidades:** Realización de encuestas, reuniones de los miembros por cada ministerio local; de ser necesario hacer uso de cuestionarios en físico o virtuales para identificar las necesidades, preocupaciones y aspiraciones de los miembros de la iglesia, e identificar lo que quieren alcanzar como congregación.
- **Desarrollo de actividades:** Crear programas o actividades que respondan a las necesidades identificadas de los integrantes de la iglesia, que involucren y a la vez atiendan a adultos, jóvenes y niños. Pueden incluir servicios de apoyo a la comunidad no cristiana.

Dimensión Organización de la Membresía

Esta dimensión es de gran importancia para el funcionamiento efectivo de la iglesia local. Se centra en cómo se estructuran, gestionan y movilizan las personas dentro de la iglesia para cumplir con la misión y visión. Una adecuada organización es fundamental para maximizar el potencial de la congregación y facilitar la colaboración entre los que la componen.

Herrera y Orccottoma (2008) desarrollan un estudio titulado *Fe y valores en la gestión del desarrollo local*, para el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación, CEDEP, con el objetivo de analizar el papel que desempeñan las iglesias, especialmente de corte pentecostal en el desarrollo local de las zonas de Áncash e Ica. Concluyeron que la labor organizada de la membresía de las iglesias, al involucrarse en los asuntos sociales y adecuarse a la cultura social, crecieron no solo en cantidad de membresía, sino que aumentaron la cantidad de sus iglesias.

Para Scazzero (2016), en su ya mencionado libro *El líder emocionalmente sano*, la organización de la membresía en equipos es una de las tareas más exigentes de todo líder y “comprende la movilización de un grupo de personas con habilidades diferentes que están comprometidas con una visión compartida y unas metas comunes” (p. 252).

Cordero (2018) en su obra *El pastor como fiel administrador*, se refiere a la labor administrativa del pastor en cuatro talentos que ha recibido de parte de Dios: Personas, tiempo, dinero y recursos, organizando y usando a la membresía para el reino de Dios según sus habilidades y dones.

La organización en una iglesia puede ser amplia y variada, especialmente dependiendo de la cantidad de personas y de las necesidades propias de cada congregación. Pero según Calderón, y el respaldo por los teóricos mencionados, para esta dimensión se consideran los siguientes indicadores:

Según sus dones. Se identifican los dones espirituales de cada miembro de la iglesia, y se les asigna al grupo o ministerio correspondiente, asegurando que cada uno pueda desarrollarse y a la vez contribuir de manera efectiva. Broda (2001), propone la capacitación específica según los dones, de manera que se les potencie y se promueva su servicio a la congregación y la comunidad.

En cuanto a la importancia de organizar a los creyentes según los dones que ha recibido de parte de Dios, Schwarz (1996), escribe “Cuando los creyentes actúan según sus dones espirituales, no trabajan por fuerza propia, sino que el Espíritu de Dios actúa a través de ellos. De esta manera, cristianos completamente normales pueden tener un rendimiento extraordinario” (p. 24).

Según talentos. Se identifican los talentos naturales y las habilidades de los miembros, como las diversas manifestaciones artísticas (música, baile, pintura, escultura, teatro), la administración, la comunicación, los deportes, los negocios, los inventos, el uso de la tecnología, etc. Se pueden formar equipos de trabajo o actividades que combinen diferentes talentos, favoreciendo la colaboración y el enriquecimiento mutuo. Pueden crearse oportunidades para que los miembros utilicen sus talentos en proyectos específicos, eventos o ministerios dentro y fuera de la iglesia.

Respecto a los talentos, Broda (2001) dice “Usamos esta palabra para definir aquellos atributos que están en cada ser humano. Todos tenemos alguna especialidad o forma de ser, nadie es nada, Dios nos ha dado a todos una característica” (p.98).

Según roles. Luna (1992) nos dice que se definen de manera clara los roles y las responsabilidades, se establecen las funciones específicas para los líderes según departamentos o ministerios y también para la membresía en general, asegurando que todos comprendan sus responsabilidades según la visión, misión y los valores de la iglesia.

Organizar adecuadamente a la membresía produce enormes beneficios como la eficiencia y la motivación constante debido a que la membresía se siente valorada, y como consecuencia natural se produce el crecimiento espiritual y el crecimiento numérico de la membresía.

Dimensión Ejecución Coordinada y Supervisada

Para Calderón (1989), “la ejecución es el proceso dinámico de convertir en realidad la acción que ha sido planeada, preparada y organizada, coordinando y supervisando directa e indirectamente cada fase de la misma” (p. 117); después agrega que “la ejecución es el acto de realizar todo lo que hasta ahí ha sido sólo imaginativo y teórico en el contexto de la acción administrativa” (p. 119).

Luna (1992) afirma que es necesario supervisar o controlar para “asegurar que las diversas actividades se mantengan apegadas al plan, para el logro de los objetivos” (p. 30).

Osorio (2014), en su tesis ya mencionada de especialidad en Gestión Gerencial en la Universidad de Cartagena, Colombia, investigación titulada *Importancia de la preparación de los pastores directores de las iglesias cristianas en el ámbito gerencial*, menciona la importancia de la evaluación en la administración de las actividades y bienes de la congregación.

En la presente investigación esta dimensión se consideró fundamental pues garantiza que las estrategias y objetivos establecidos se implementen de manera efectiva. Esta dimensión se centra en la capacidad de la organización para llevar a cabo los planes y actividades, asegurando que se alineen con las necesidades y expectativas de la comunidad. A través de los tres indicadores, según los objetivos locales, la

participación de la membresía y gestión de los recursos materiales, mide cómo se están ejecutando y supervisando los planes locales, y el impacto que tienen en el logro de los resultados deseados. La medición cuidadosa de esta dimensión permitirá identificar fortalezas y áreas de mejora, contribuyendo a un liderazgo más efectivo y a una mayor satisfacción de la membresía.

La dimensión Ejecución coordinada y supervisada se mide de acuerdo a los siguientes indicadores:

Ejecución según los objetivos locales. Este indicador evalúa si las acciones y programas se alinean con los objetivos específicos que la organización ha establecido localmente.

Participación de la membresía. Mide el nivel de involucramiento y participación de los miembros en las actividades planificadas.

Gestión de recursos materiales. Este indicador evalúa cómo se gestionan los recursos materiales disponibles en la ejecución de las actividades de la iglesia local.

2.3.2 Variable Responsabilidad Pastoral

Azzati (2004) ha explicado que la máxima responsabilidad del pastor es el de gobernar y ser guía espiritual de su iglesia. Entonces, la responsabilidad pastoral es un concepto importante en el ámbito de la gestión eclesiástica, que se refiere al deber y compromiso de los pastores de alimentar, cuidar, guiar, cuidar, administrar y brindar acompañamiento a las personas a su cargo. Se fundamenta en principios bíblicos y teológicos que subrayan la importancia del servicio al prójimo.

Pero la responsabilidad pastoral no se limita a las actividades dentro del templo; también se extiende a la participación en la vida social y comunitaria. La responsabilidad pastoral es un elemento esencial en la vida de las iglesias pues determina la calidad del liderazgo y la efectividad de la misión eclesiástica. El estudio de esta variable permite comprender mejor cómo los pastores pueden influir en la espiritualidad y el desarrollo integral de sus congregaciones.

Las responsabilidades del pastor comienzan con la responsabilidad personal a su llamado. El desarrollo personal del pastor es fundamental para su efectividad en su liderazgo. Algunas áreas clave a atender para su crecimiento personal y profesional son:

- **Formación teológica.** A través de estudios formales en seminarios, institutos o universidades teológicas, sin dejar de ser autodidacta, practicando la lectura y la investigación de manera privada.
- **Habilidades de predicación y enseñanza.** Conocer técnicas de comunicación y desarrollar habilidades en oratoria y comunicación efectiva para transmitir el mensaje bíblico de manera sencilla, pero a la vez profundo. Aprender a estructurar y preparar sermones coherentes que impacten y edifiquen a la congregación.
- **Liderazgo, administración y gestión.** Participar en talleres y seminarios sobre liderazgo eclesiástico para mejorar la capacidad de guiar y motivar a otros. Aprender a administrar y gestionar los recursos propios y de la iglesia.
- **Cuidado Pastoral.** Capacitarse en habilidades pastorales como la consejería y la psicología pastoral, para ofrecer apoyo emocional y espiritual a los miembros de la congregación.
- **Crecimiento espiritual.** Fomentar una vida de oración profunda y constante, buscando la dirección de Dios en todas las áreas del ministerio, dedicando tiempo de calidad al estudio personal de las Escrituras.
- **Salud mental y física.** Implementar prácticas de autocuidado para mantener un equilibrio entre el ministerio y la vida personal. Aprender métodos para gestionar sus emociones ante las presiones, el estrés o la ansiedad; ejercitarse físicamente de manera regular, y definir sus momentos o tiempos de descanso.
- **Relaciones Interpersonales.** Desarrollar habilidades sociales para construir relaciones efectivas y saludables dentro y fuera de la congregación.

Desarrollo del estudio de la Responsabilidad Pastoral.

Friedrich Schleiermacher (1768-1834), considerado el padre de la teología liberal, en sus obras aborda el rol y la responsabilidad del pastor como mediador de la experiencia religiosa que debe tener toda cristiano. Dietrich Bonhoeffer (1906-1945), que vivió en los tiempos del régimen de Adolfo Hitler y que murió justamente por oponerse a esa política, escribió cartas desde la prisión las que se compilaron en la obra *El precio de la gracia*, en la que explora la responsabilidad del pastor en el contexto de una vida auténtica de fe. Para Bonhoeffer, una gran responsabilidad del pastor de su tiempo es sobre sí mismo, el cual debe evitar en vivir una gracia barata, y más bien cuidar a su pueblo. En sus palabras:

El buen pastor lucha por su rebaño contra el lobo; no huye, sino que da su vida por las ovejas. Las conoce a todas por su nombre y las ama. Sabe sus necesidades, su debilidad. Cura a la que está herida, da de beber a la sedienta, levanta a la que cae. Las apacienta amablemente, no con dureza. Las dirige por el buen camino. Busca a la oveja perdida y la devuelve al rebaño. especialmente durante tiempos de crisis. (p. 142).

Petersen (2014) en su obra *Fundamentos del cuidado pastoral*, hace un estudio de la frase “cuidado pastoral”, explicando que “Es pastoral porque pertenece a los oficios, tareas y responsabilidades del pastor” (p. 19). Wyatt (2023), en su obra *Considerando el pastorado*, escribe la perspectiva del siglo XXI sobre el pastor, expresando que la primera responsabilidad del pastor es ser un mayordomo de Dios, y especifica que “Ser mayordomo es ser gerente, administrador o supervisor de personas o cosas” (p. 49).

Fundamento bíblico de la responsabilidad pastoral

La responsabilidad pastoral es un aspecto fundamental en la vida de la iglesia, ya que los pastores desempeñan un papel esencial como guías espirituales y líderes comunitarios. Su labor exige dedicación, paciencia y un profundo sentido de rendición de cuentas ante Dios y la comunidad.

Los versículos que se citan a continuación destacan algunas de las responsabilidades que debe tener un pastor en su ministerio y la relevancia de su papel en la edificación de su congregación:

Ser irreprochable: "Porque el obispo debe ser irreprochable como administrador de Dios" (Tito 1:7).

Que gobierne bien su casa o familia. "Que gobierne bien su casa, teniendo a sus hijos sujetos con toda dignidad (pues si un hombre no sabe cómo gobernar su propia casa, ¿cómo podrá cuidar de la iglesia de Dios?)" (1 Timoteo 3:4, 5).

Cuidado espiritual: Alimentar y cuidar del rebaño, guiando espiritualmente a la congregación (1 Pedro 5:2-3, Hechos 20:28).

Enseñanza y doctrina: Enseñar y defender la sana doctrina, corrigiendo errores doctrinales (1 Timoteo 4:13, Tito 1:9).

Supervisión y liderazgo: Supervisar y liderar la iglesia con integridad y sabiduría (Hebreos 13:17, 1 Timoteo 3:1-7).

Administración de recursos: Gestionar los recursos de la iglesia de manera responsable y justa (1 Timoteo 5:17-18, 2 Corintios 8:20-21).

Cuidado pastoral: Atender las necesidades de los miembros, ofreciendo apoyo y consejo (Santiago 5:14, Gálatas 6:1-2).

Desarrollo de líderes: Formar y capacitar a otros líderes dentro de la iglesia (2 Timoteo 2:2).

Estas responsabilidades pastorales reflejan a la vez, un equilibrio entre la administración práctica y el cuidado espiritual.

1 Pedro 5:2, 3 como ejemplo de fundamento bíblico de responsabilidad pastoral.

"Apacentad la grey de Dios que está entre vosotros, cuidando de ella no por fuerza, sino voluntariamente; no por ganancia deshonesta, sino con ánimo pronto; y no como teniendo señorío sobre los que están a vuestro cuidado, sino siendo ejemplos de la grey." (RV 1960).

Contexto Literario

Strawbridge (2020). La primera epístola de Pedro fue escrita al parecer desde Roma (Babilonia), para alentar a los cristianos que estaban en Ponto, Galacia, Capadocia, Asia y Bitinia enfrentaban sufrimiento y persecución. En el capítulo 5, Pedro se dirige a los líderes de la iglesia (pastores, ancianos) y les instruye sobre su responsabilidad en el cuidado del rebaño. Este autor dice que “[...] en este versículo Pedro no usa el término “obispo” (episkopos) pero sí usa la palabra cuidar (“cuiden”) que viene de un verbo relacionado y está relacionada con el acto de ocuparse del rebaño” (p. 160).

Contexto Léxico-Gramático

- "Apacentad" (ποιμαίνετε): Este verbo significa "cuidar" o "guiar", y sugiere un liderazgo activo y amoroso.
- "La grey de Dios" (ποιμνίου τοῦ Θεοῦ): Se refiere a la comunidad de creyentes, enfatizando que son propiedad de Dios.
- "No por fuerza" (οὐκ ἄγκιστρα): Indica que el liderazgo no debe ser coercitivo
- "Ejemplos de la grey" (τύποι): Implica que los líderes deben ser modelos de conducta, mostrando un comportamiento que los demás puedan imitar.

Contexto Histórico-Cultural

En el contexto del Imperio Romano, los líderes de la iglesia enfrentaban presiones externas a través de las persecuciones, así como divisiones y conflictos internos. La figura del pastor era común en la sociedad judía; el cuidado de un rebaño simbolizaba liderazgo y responsabilidad. Pedro utiliza esta metáfora para ilustrar el rol pastoral, destacando la necesidad de un liderazgo que refleje y transmita el amor y la preocupación que Cristo tiene por su iglesia.

Aspecto Teológico

El pasaje bíblico subraya la responsabilidad pastoral en varios niveles:

1. Cuidado y supervisión: Los pastores son llamados a cuidar activamente de la iglesia, reflejando así el carácter de Cristo como el buen pastor.

2. Motivación del corazón: La instrucción de no ejercer dominio por obligación, sino de manera voluntaria, resalta que el liderazgo debe ser motivado por amor y deseo de servir, no por ambición o coacción.
3. Ejemplo moral: La exhortación a ser ejemplos para el rebaño enfatiza que la integridad y la conducta de los líderes son cruciales para la salud espiritual de la comunidad.
4. La naturaleza del cuidado pastoral: Al referirse a la comunidad como "la grey de Dios", se establece que el cuidado pastoral es una responsabilidad sagrada, ya que los pastores son administradores de lo que pertenece a Dios.

2.3.2.1 Dimensiones de la Variable Responsabilidad Pastoral:

Las responsabilidades del pastor son múltiples y variadas. Para efectos de la presente investigación se consideró a Rodríguez (2014), y se ha dimensionado la variable Responsabilidad Pastoral en recursos materiales, recursos humanos, recursos espirituales.

Dimensión Recursos Materiales:

Respecto a la administración de los recursos materiales, Calderón (1989) que a su vez es fuente de Rodríguez (2014), menciona que para que la iglesia pueda realizar diversas actividades, adquiere y hace uso de propiedades inmobiliarias, mobiliario, equipos y diversos materiales que deben ser administrados de manera eficiente.

Documentos de registro. Los bienes materiales deben ser registrados debidamente en documentos legales. Es muy importante llevar un control adecuado para garantizar la transparencia y la correcta gestión de los activos. Algunos registros que suelen ser necesarios:

- **Registro de Alta o Ingreso.** Es un documento complementario y separado del libro de inventario general. Su propósito fundamental es el de consignar datos específicos que, por su naturaleza, no eran apropiados para el libro de inventario principal. Este registro se considera necesario para documentar detalladamente el ingreso o alta de cualquier bien, incluyendo información como el nombre

completo del donante (pudiendo contemplar su firma para fines de verificación), la fecha exacta de ingreso, una descripción pormenorizada del bien, su costo de adquisición o valor estimado, la marca y, si aplicaba, el número de serie. Su implementación asegura una trazabilidad completa y una gestión transparente de los bienes que se incorporaban al patrimonio de la organización.

- **Registro de baja.** Este requiere de la redacción de un acta formal que documente cuándo y quienes toman la decisión, así como la razón de dar de baja un bien, ya sea por venta, donación, robo, o deterioro. El registro debe contener la descripción del bien, la fecha de baja, y su valor residual (si lo hubiere).
- **Registro de depreciación.** Se registra el desgaste o pérdida de valor de los bienes a lo largo del tiempo. Debe contener el método de depreciación utilizado (línea recta, saldo decreciente, etc.), vida útil estimada, y cálculo del monto de depreciación.
- **Inventario.** Es un registro de todos los bienes materiales activos que la iglesia posee. Contiene el listado de bienes, ubicación del departamento o ministerio responsable, estado de conservación, y cantidad.
- **Documentación de soporte.** Es toda la documentación que respalda las transacciones y cambios de estado de los bienes como facturas, boletas de compra, documentos de donación, entre otros.

Inmuebles, muebles y enseres. En lo relacionado a los bienes materiales, sean inmuebles, muebles y enseres, su cuidado es esencial para maximizar su vida útil y minimizar gastos operativos. Se puede requerir de un personal dedicado a esa labor, o establecer un calendario de mantenimiento, incluyendo fechas y costos. A la vez debe haber restricciones de acceso a bienes valiosos o sensibles, a solo personal autorizado. También debe asegurarse que los muebles, enseres, menaje, etc., se almacenen en condiciones adecuadas de temperatura, humedad, seguridad, y hasta podría

establecerse políticas sobre su uso, y departamentos o ministerios responsables de su custodia.

Ambiente y decoración. Sobre lo relacionado a la administración del ambiente de una iglesia cristiana, este debe ser un reflejo de su cultura, su misión y sus valores. Un entorno bien cuidado y acogedor no solo mejora la experiencia de los asistentes, sino que también contribuye a la creación de una comunidad dinámica. Implementar el ámbito adecuadamente, ayuda a lograr un espacio que invita a la adoración y la conexión espiritual.

Entre los aspectos a considerar para el ambiente de la iglesia local están:

Pintado de paredes y techo. Para un aspecto limpio y atractivo.

Mobiliario: Ergonomía y comodidad. Selección de sillas y bancos que inviten a la congregación a permanecer cómodos durante los servicios. El mobiliario siempre refleja la identidad y el estilo de la iglesia, ya sea moderno, tradicional o contemporáneo.

Iluminación. Adecuación y utilización de una combinación de luces generales y focales para resaltar áreas específicas (altar, lecturas, músicos, etc.). La iluminación adecuada provoca un ambiente acogedor, para lo cual algunas congregaciones implementan opciones de iluminación regulable para adaptar el ambiente según la ocasión, ya sea para servicios regulares o para eventos especiales.

Instrumentos musicales. Instrumentos de buena calidad, disponibles en un lugar accesible para facilitar su uso durante los servicios.

Sistema de sonido. Un sistema de sonido de alta calidad que asegure una acústica uniforme en toda la sala minimizando la contaminación acústica que afecte la salud y el bienestar de los asistentes. Se requiere de un personal capacitado en la operación del sistema para garantizar su correcto funcionamiento durante los servicios.

Decoración y ambientación. La decoración y ambientación de la iglesia son aspectos esenciales que contribuyen a crear un ambiente propicio para la adoración y la comunidad. Dependiendo de la cultura y tradiciones de la iglesia local, podrían

incorporarse elementos decorativos que reflejen la fe, la doctrina, los valores y las actividades o planes a realizar o ya realizados.

Limpieza y mantenimiento. Los espacios de la iglesia deben mantenerse siempre en óptimas condiciones para garantizar un ambiente acogedor y saludable para todos los asistentes. Para lograr esto, se requiere de un personal dedicado exclusivamente a esas labores que incluyan barrido, trapeado y desinfección de superficies, así como el mantenimiento regular de instalaciones como baños, áreas comunes y espacios de culto. Un entorno limpio y bien mantenido no solo mejora la experiencia de los asistentes, sino que también refleja el respeto y la atención que la comunidad tiene hacia su lugar de culto.

DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS:

Rodríguez (2014) en base a lo dicho por Calderón (1989) da relevancia a la administración de los recursos humanos. Esta dimensión está especialmente diseñada para abordar las responsabilidades que el pastor tiene para su congregación y que se derivan de su don o su rol de cuidar, alimentar, proteger y dirigir a su congregación hacia las metas trazadas. Entre las labores que se resaltan están:

Cuidado pastoral y consejería. Brinda apoyo espiritual y emocional a su membresía, asegurando que se sienta protegida y segura espiritualmente.

Alimento espiritual. Brindar enseñanzas bíblicas claras y relevantes nacidas de la guía del Espíritu, de un estudio profundo y según las necesidades de la congregación.

Formación de líderes. Capacitar y otorgar autoridad a líderes emergentes y darles oportunidades para que asuman responsabilidades tanto dentro como fuera de la iglesia. Esto asegura la continuidad de su ministerio pastoral y en un alto grado, el cumplimiento de los objetivos y metas de la iglesia local.

DIMENSIÓN RECURSOS ESPIRITUALES:

Rodríguez (2014), afirma que es responsabilidad del pastor administrar los recursos espirituales. Con “recursos espirituales”, de manera general, se hace referencia a las herramientas, prácticas, y elementos que fomentan el crecimiento espiritual, la adoración y la vida comunitaria de los creyentes, entre estos elementos puedo mencionar:

La Biblia. La Escritura es fundamental como guía espiritual y fuente de enseñanza. Su estudio responsable es esencial para el crecimiento de la fe y para todos los asuntos de la vida.

La oración: Su práctica debe ser primordialmente de manera individual, pero también colectiva junto a la congregación donde interceden por necesidades personales y comunitarias. Es esencial para la conexión con Dios y para un análisis personal profundo.

La evangelización. Es compartir la fe a través de actividades de evangelización con la finalidad de hacer llegar el mensaje de salvación a los no cristianos. La evangelización debe estar unida al testimonio personal como un estilo de vida.

Los cultos. Son momentos dedicados a la adoración, que incluyen música, alabanza y oración, creando un ambiente de espiritualidad y de vínculo con Dios. En el culto también se practican algunos sacramentos que son significativos para la vida espiritual de la iglesia.

Existen otras muchas prácticas que colaboran en el crecimiento integral, que ayudan a consolidar al creyente de manera más profunda en la fe y fortalecen a la congregación.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico constituye la parte central donde se define la ruta de la investigación. Se estableció el tipo y diseño de la investigación, delimitó la población y la muestra, y precisó la técnica e instrumento de recolección y análisis de datos que se utilizaron para medir las variables, asegurando que la investigación resultara válida y confiable.

3.1. Tipo de Investigación

Comprender el tipo de investigación fue esencial porque ayudó a definir el enfoque general y las estrategias que se usarán para alcanzar los objetivos propuestos. La diversidad de tipos de investigación existente, cada uno con sus propias características y adaptado a diferentes preguntas de investigación, exigió una selección cuidadosa y justificada.

Como lo explica Passos, (2015), el tipo de investigación “Señala el nivel de profundidad con el cual el investigador busca abordar y estudiar el objeto de conocimiento. Este puede ser: exploratorio, descriptivo, explicativo, analítico y/o comparativo.” (p.60). Esta clasificación proporcionó la guía necesaria para ubicar el presente estudio dentro del espectro de las metodologías científicas. En la búsqueda por comprender la relación entre la administración eclesiástica y la responsabilidad pastoral en el contexto específico de la Iglesia de Dios de la Profecía en Trujillo, la elección del tipo de investigación fue determinante para la profundidad y el alcance de los resultados que se esperaban obtener y, finalmente, se obtuvieron.

Para la presente investigación se optó por un enfoque de tipo descriptivo correlacional el cual permitió explorar la relación entre las variables sin establecer causalidad.

Acerca del tipo descriptivo, Hernández y Mendoza (2018), dicen:

Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo) (p.108).

Esta definición se ajustó perfectamente a nuestro propósito. La fase descriptiva de la investigación implicó la medición y recopilación de datos detallados sobre las características de la administración eclesial y los niveles de responsabilidad pastoral dentro de las congregaciones estudiadas. Se buscó, fundamentalmente, representar y caracterizar el estado actual de estas variables en la población de pastores, proporcionando una fotografía clara y precisa de sus perfiles y las propiedades inherentes a su gestión ministerial. Esto sentó las bases para el nivel de análisis correlacional, al ofrecer una comprensión de cada variable por separado.

3.1.1. *Diseño de investigación*

El diseño de investigación que dirigió la presente investigación fue de tipo descriptivo pues no modificó variable alguna; fue de alcance correlacional porque se propuso determinar la relación o grado de asociación entre las dos variables de estudio; es de enfoque cuantitativo porque utilizó estadísticas; y según el número de mediciones es transversal o transaccional porque recopiló datos en un solo momento del proceso de investigación.

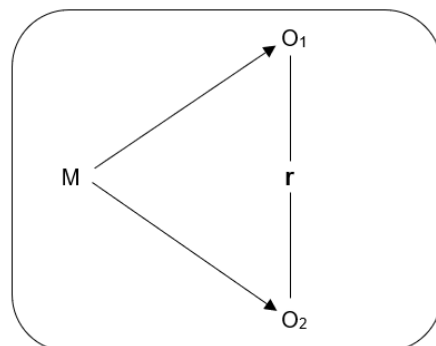
Sobre el alcance correlacional expertos expresan que “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más

conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández y Mendoza, 2018, p.109).

Passos (2015), complementa la descripción de la investigación correlacional con mayor detalle:

Es una investigación descriptiva que ayuda a determinar la variación de unos factores en relación con otros (co-variación). Tiene como finalidad, corroborar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, estima la co-variación existente (p.61).

El esquema de la presente investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra (30 pastores de la Iglesia de Dios de la Profecía en Trujillo).

O₁= Observación de la variable 1 (Administración Eclesiástica).

O₂ = Observación de la variable 2 (Responsabilidad Pastoral).

r = Relación entre las variables de estudio.

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó el programa de cálculo Excel y el software estadístico SPSS versión 27 para analizar los datos recolectados.

Esto permitió cuantificar las relaciones entre las variables al emplear análisis numéricos que facilitaron la interpretación objetiva de los hallazgos. Para Hernández y Mendoza (p, 5), el enfoque cuantitativo:

representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones... se seleccionan casos o unidades para medir en estas, las variables, en un contexto específico (lugar y tiempo); se analizan y vinculan las mediciones obtenidas (utilizando métodos estadísticos) (p.6).

En cuanto a la medición transversal, sincrónica o transeccional es denominada así, porque “hace su medición en un único momento” (Hernández y Mendoza, 2018). Lo mismo menciona Ríos (2017), diciendo que “realiza la recolección de datos en un corto periodo o un determinado punto del tiempo” (p. 85).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La definición de la población específica fue constituyó un paso esencial en el diseño metodológico de la investigación, ya que delimitó el universo de estudio a partir del cual se buscó obtener los datos. Ríos (2017) la definió como el “Conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinada por sus características.” (p.89). Esta conceptualización guio la identificación del grupo específico de individuos sobre el cual se deseaba generalizar los hallazgos del estudio

Para la presente investigación, la población de interés está integrada por un total de 82 pastores pertenecientes a la Iglesia de Dios de la Profecía en la provincia de Trujillo. Este grupo representa la totalidad de líderes pastorales activos de dicha denominación en los distritos específicos de Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo y Huanchaco. La elección de esta población específica permite abordar directamente la problemática identificada en este contexto particular,

proporcionando un enfoque preciso para la recolección de datos sobre la administración eclesiástica y la responsabilidad pastoral.

3.2.2. Muestra

En el contexto de la presente investigación el concepto de muestra también ha sido de fundamental importancia para la validez de los estudios realizados. Según Ríos (2017), es el “subconjunto representativo de la población. Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población” (p. 89). Esta idea se sustenta en la premisa de que, al seleccionar una muestra adecuada, se puede inferir con cierta confianza que las características y comportamientos observados en dicha muestra reflejaban aquellos de la población general.

Hernández y Mendoza (2018) amplían esta definición al afirmar que:

una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población). (p. 196).

De esta manera estos teóricos enfatizan que la metodología de selección de la muestra no solo influye en la precisión de los resultados, sino que también es clave para la credibilidad de las conclusiones alcanzadas en la investigación.

En el presente trabajo, la muestra está integrada por 30 pastores de la Iglesia de Dios de la Profecía de los distritos de Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo y, Huanchaco, pertenecientes a la provincia de Trujillo,

En esta investigación se utiliza una muestra de tipo no probabilística la cual es un grupo de personas seleccionadas para participar en el estudio, donde no todos tuvieron la misma oportunidad de ser elegidos. En lugar de elegir al azar, el investigador determina la participación basándose en criterios específicos. Esto significa que los pastores que decidieron participar lo hicieron de forma voluntaria.

Criterio de probabilidad de la muestra:

En la presente investigación no se aplicó el criterio de probabilidad debido a que no todos los miembros de la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados. La muestra, por tanto, fue de tipo no probabilística por conveniencia, y fue seleccionada en función de la disponibilidad y voluntariedad de los pastores participantes. Este tipo de muestreo se justifica porque el acceso a la totalidad de los pastores, de manera presencial y virtual, fue limitado y se priorizó la participación de quienes cumplían los criterios específicos del estudio, garantizando así la pertinencia y relevancia de los datos recolectados.

Los participantes fueron seleccionados según los siguientes criterios específicos:

- a) Ser pastores activos de la Iglesia de Dios de la Profecía;
- b) Pertenecer a congregaciones ubicadas en los distritos de Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo o Huanchaco;
- c) Ejercer funciones administrativas y pastorales en una iglesia local;
- d) Aceptar voluntariamente participar en la investigación.

Estos criterios garantizan la pertinencia de la muestra y la relación directa entre las variables Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral.

La muestra fue seleccionada de acuerdo al permiso y los datos brindados por el supervisor responsable de los pastores y congregaciones de la zona de estudio.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Recolectar datos implica utilizar instrumentos de medición para obtener información relevante sobre las variables del estudio. Los datos recolectados constituyen la base para el análisis; sin ellos, no es posible llevar a cabo la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3.1. Técnicas de Recolección de Datos

La recolección de datos se considera un componente fundamental en cualquier estudio, ya que la calidad y relevancia de los datos obtenidos impactan directamente en la validez de los resultados. En este sentido, se ha reconocido que la técnica de recolección de datos o técnica de la recolección de información, representa una etapa operativa muy importante del proceso de investigación. Según Suárez et al. (2022), en esta fase se detallan los procedimientos para la obtención de datos, así como su posterior análisis (p. 20). Esta definición subraya la importancia de establecer un marco claro y metódico que oriente la recolección de información, asegurando que los datos sean pertinentes y adecuados para los objetivos del estudio.

Las técnicas en sí, “son las herramientas y el procedimiento disponible para los investigadores, los cuales les permiten obtener datos y guiar el camino de la recolección de datos” (Arias, 2020, p.54). Esta definición enfatiza que, además de la merecida atención a la calidad de los datos, es esencial elegir las técnicas apropiadas que se alineen con los objetivos de la investigación y el contexto del estudio. Existen varias técnicas como la Encuesta, el Test, el Análisis de documentos y contenido, la Observación, la Entrevista entre otras.

La encuesta es reconocida como una técnica valiosa para la obtención de información sistemática de información que facilita la recolección de datos de manera estructurada y eficiente, se define como “una técnica que permite la obtención sistemática de la información a través de un instrumento previamente diseñado” (Suárez, 2022, p. 42), lo cual asegura que los datos se recojan de forma coherente y estandarizada. Esta definición remarca a la vez la importancia de la planificación y diseño de su instrumento cuestionario, el mismo que bien estructurado es esencial para obtener resultados significativos.

López y Fachelli (2015, mencionado por Suárez, 2022) destacan que la Encuesta realiza la recopilación de datos a través del instrumento cuestionario enfatizando su

importante papel en el proceso de recolección. Esta perspectiva la corrobora Ríos (2017) añadiendo que el cuestionario mide las actitudes de los encuestados a través de la Escala de Likert, una herramienta que permite evaluar la intensidad de las opiniones y actitudes de los participantes.

Entonces, en lo que respecta a la técnica, esta investigación usó la encuesta.

3.3.2. Instrumentos para recolectar datos

En palabras de Arias (2020), “Los instrumentos son las herramientas que sirven como apoyo para lograr el propósito del estudio...y se aplican a la población y/o muestra de estudio” (p. 54).

3.3.2.1. El cuestionario

Bourke, Kirby y Doran (2016, mencionado por Hernández, 2018), mencionan que “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”, y agregan que el cuestionario “es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 249). Arias (2020), añade que el cuestionario se puede aplicar a investigaciones experimentales como a no experimentales además de en todos los enfoques de la investigación, y que estos pueden ser físicos o virtuales.

En esta investigación, para recabar información, se utilizó el instrumento cuestionario para cada una de las variables, conteniendo cada uno 18 ítems.

3.3.2.2. Escala de Likert.

La Escala de Likert ha sido ampliamente utilizada en distintas investigaciones como una herramienta muy eficaz para medir actitudes, opiniones y percepciones. Acerca de esta escala, Hernández y Mendoza (2018) explican que:

Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación al sujeto y se le solicita que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. (p. 273).

Esta estructura permite a los investigadores captar matices en las respuestas, facilitando un análisis más profundo de las percepciones y actitudes de los encuestados. En el contexto de la investigación realizada, se decidió utilizar una versión simplificada de la Escala de Likert de tres opciones: "Siempre" (3), "A veces" (2) y "Nunca" (1)., reduciendo la ambigüedad y fomentando una toma de decisiones sin divagaciones por parte de los participantes. Esta elección se fundamentó a la vez en la necesidad de obtener respuestas claras y directas, lo que podría facilitar el análisis de los datos y la interpretación de los resultados.

El uso de la Escala de Likert en esta investigación no solo permite medir actitudes y percepciones de las variables y sus dimensiones e indicadores, sino que también proporciona un marco claro que simplificó el proceso de recolección de datos. La implementación de esta escala en el cuestionario ha sido una estrategia efectiva para obtener información relevante y significativa sobre las percepciones de los pastores encuestados.

Tabla 5:
Ficha Técnica del instrumento cuestionario de Administración Eclesiástica

Nombre	Cuestionario de Administración Eclesiástica
Autor	Juan Carlos Urbina Agurto
Administración	Individual
Duración	15 minutos
Niveles de aplicación	A partir de los 18 años
Finalidad	Valorar de manera cuantitativa
Variable que evalúa	Administración Eclesiástica

Tabla 6:*Ficha Técnica del cuestionario de Responsabilidad Pastoral*

Nombre	Cuestionario de Responsabilidad Pastoral
Autor	Juan Carlos Urbina Agurto
Administración	Individual
Duración	15 minutos
Niveles de aplicación	A partir de los 18 años
Finalidad	Valorar de manera cuantitativa
Variable que evalúa	Responsabilidad pastoral

Nombre	Cuestionario de Administración Eclesiástica
Autor	Juan Carlos Urbina Agurto
Administración	Individual
Duración	15 minutos
Niveles de aplicación	A partir de los 18 años
Finalidad	Valorar de manera cuantitativa
Variable que evalúa	Responsabilidad pastoral

Tabla 7:*Estructura del Instrumento Cuestionario de la variable Administración eclesiástica*

VARIABLE1: ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA		
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM
Planificación	Desarrollo del equipo de liderazgo	1, 2
	Predicación y enseñanza	3, 4
	Necesidades de la iglesia local	5, 6
Organización de la Membresía	Según dones	7, 8
	Según talentos	9, 10
	Según roles	11, 12
Ejecución coordinada y supervisada	Según objetivos locales	13, 14
	Participación de la membresía	15, 16
	Gestión de recursos materiales	17, 18

Tabla 8:*Estructura del instrumento cuestionario de la variable Administración Eclesiástica*

VARIABLE 2: RESPONSABILIDAD PASTORAL		
Recursos materiales	Documentos de registro	1, 2
	Inmuebles, muebles, enseres	3, 4
	Ambiente y decoración	5, 6
Recursos humanos	Cuidado pastoral	7, 8
	Alimento espiritual	9, 10
	Formación de líderes	11, 12
Recursos Espirituales	Biblia	13, 14
	Cultos	15, 16
	Evangelización	17, 18

Tabla 9:*Escalas, puntaje, niveles y rangos*

ESCALA	PUNTAJE	NIVELES Y RANGOS (Intervalos)
Siempre	3	Alto (14-18) Medio (10-13) Bajo (6-9)
A veces	2	
Nunca	1	

3.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.4.1. Validez

En cuanto a la validez de los instrumentos Hernández y Mendoza (2018) dice “se refiere al grado en que un instrumento mide con exactitud la variable que verdaderamente pretende medir. Es decir, si refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos.” (p.229), más adelante, tomando las palabras de Kerlinger (1979) hace la pregunta plantea la siguiente pregunta respecto de la validez: “¿está midiendo lo que cree que está midiendo? Si es así, su medida es válida” (p. 229).

Según Hernández, (2088), de manera general la validez “se refiere al grado en que un instrumento mide con exactitud la variable que verdaderamente pretende medir. Es decir, si refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos”. (p.229).

El instrumento cuestionario fue sometido a validación por juicio de expertos, a cargo de un especialista en metodología y gestión eclesial, quien evaluó los ítems según los criterios de claridad, coherencia y relevancia, en una escala de 1 a 5, donde:

- 1 = Deficiente
- 2 = Bajo
- 3 = Regular
- 4 = Bueno
- 5 = Excelente

Asimismo, la validez de criterio referida al contenido, constructo y criterio respectivamente fue confirmada.

Tabla 10:
Validez de los instrumentos cuestionario

EXPERTO	CUESTIONARIO	RESULTADO
Dr. Mario Pablo Huacasi	Administración Eclesiástica	Aplicable
	Responsabilidad Pastoral	Aplicable

3.4.2. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández y Mendoza (2018), “La confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra produce resultados iguales” (p. 228).

En la presente investigación se aplicó el instrumento a 15 pastores que forman parte de la muestra, arrojando los siguientes resultados del cuestionario para cada variable:

Fiabilidad**VARIABLE ADMINISTRACIÓN ECLESIAÍSTICA**

→

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	18

Fiabilidad**→ VARIABLE RESPONSABILIDAD PASTORAL**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	18

Los resultados del Alfa de Cronbach en el software estadístico SPSS versión 27 para la variable Administración Eclesiástica fue de ,834 y para la variable Responsabilidad pastoral fue de ,820, lo cual muestra la confiabilidad del instrumento.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

5.1. Procesamiento e interpretación de datos

En respuesta al objetivo general de “Determinar la relación que existe entre la Administración Eclesiástica y la Responsabilidad Pastoral en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024”, se presenta la siguiente tabla y figuras:

Tabla 11

Correlación entre Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral

		ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA	RESPONSABILIDAD PASTORAL
ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
RESPONSABILIDAD PASTORAL	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 1

Administración Eclesiástica y responsabilidad Pastoral

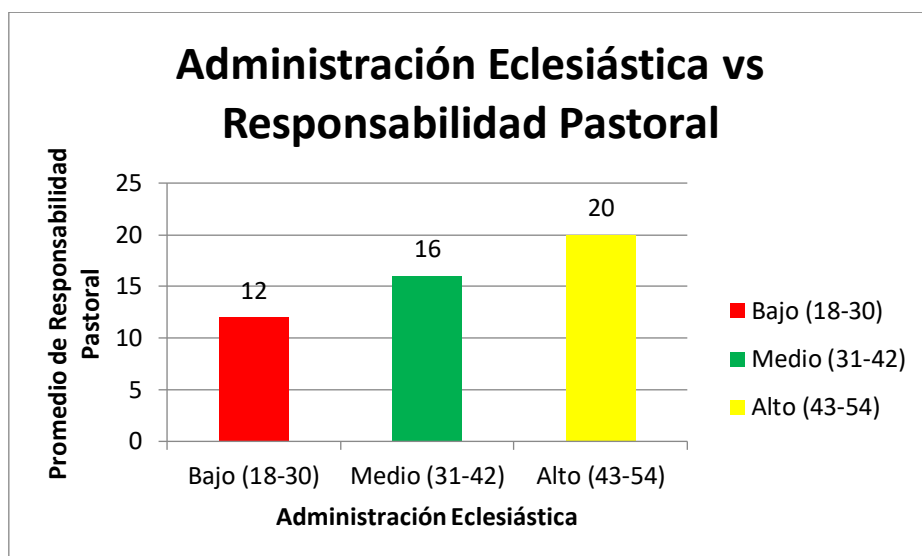
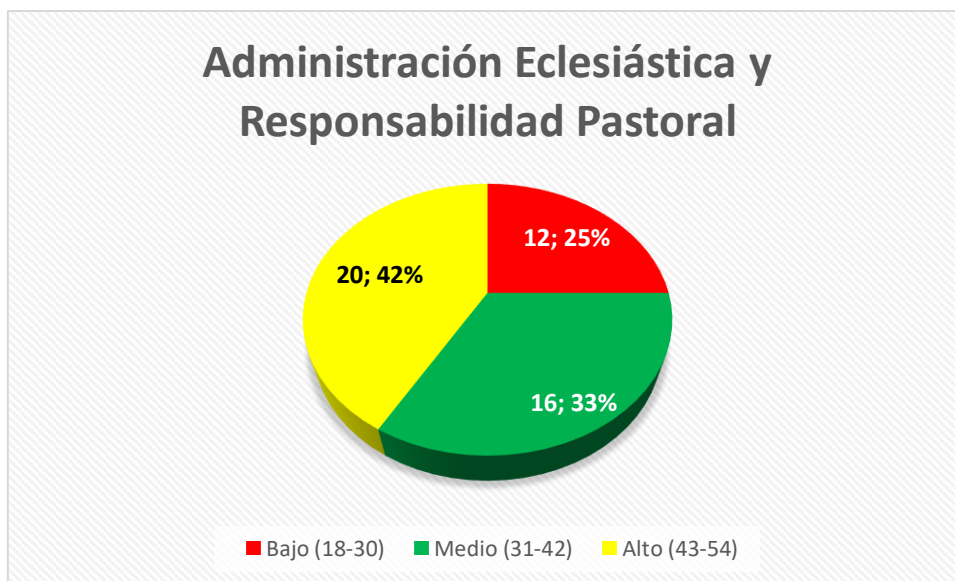


Figura 2

Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral



La tabla 10 muestra que la correlación de Pearson entre las variables Administración Eclesiástica y la Responsabilidad Pastoral es de 0,798 indicando una correlación positiva fuerte. La significación (Sig.) de 0,000 que está por debajo de significancia de 0,01 implica que la correlación es significativa y que hay una confianza de 99% que esta relación no se debe al azar. Los datos indican que a medida que mejora la administración eclesiológica, también mejora la responsabilidad pastoral y viceversa. Lo bilateral se refiere a la posibilidad de que la correlación puede ser tanto positiva como negativa.

La figura 1 muestra que una correlación fuerte y positiva entre las dos variables, pues a medida que la Administración Eclesiológica aumenta de bajo a lo alto, sucede lo mismo con el promedio de Responsabilidad Pastoral. El promedio de Responsabilidad Pastoral es de 12 para la administración baja, 16 para la media y 20 para la administración alta, lo que indica que una mejor administración eclesiológica está asociada con una mayor responsabilidad pastoral y que aquellos que administran mejor, tienen una mayor responsabilidad en su rol pastoral.

La figura 2 en pastel, muestra los mismos datos de las dos variables, pero expresados en porcentajes. La administración alta representa el 42% del total, indicando que este grupo tiene mayor responsabilidad pastoral. La administración media representa el 33% y el grupo con baja administración ocupa el 25%.

Correlación de variable administración eclesiástica y las dimensiones de la variable responsabilidad pastoral

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Materiales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

Tabla 12:
Correlación entre Administración Eclesiástica y Recursos Materiales

		ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA	RECURSOS MATERIALES
ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA	Correlación de Pearson	1	,525**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	30	30
RELACIONES MATERIALES	Correlación de Pearson	,525**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	30	30

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 3

Correlación de Administración Eclesiástica y Recursos Materiales

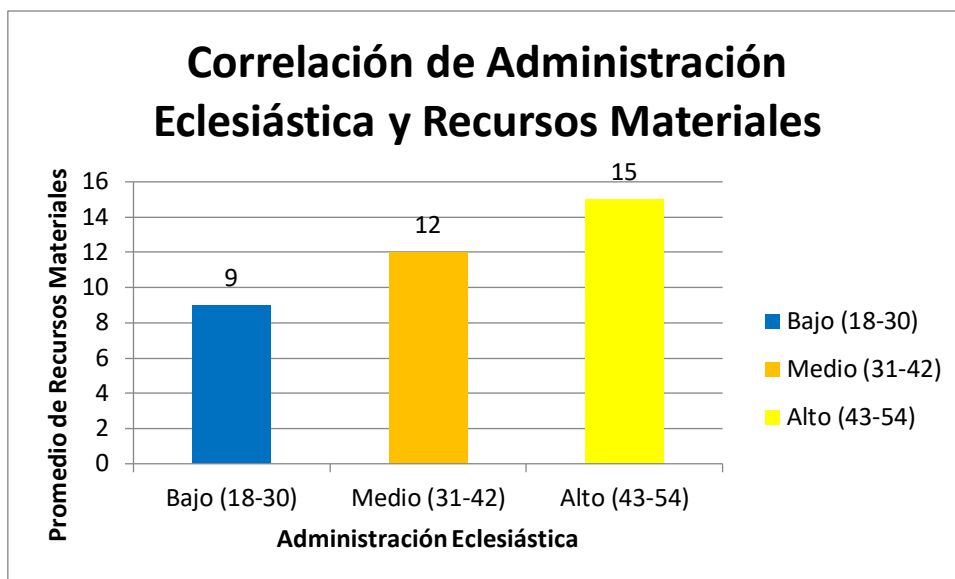
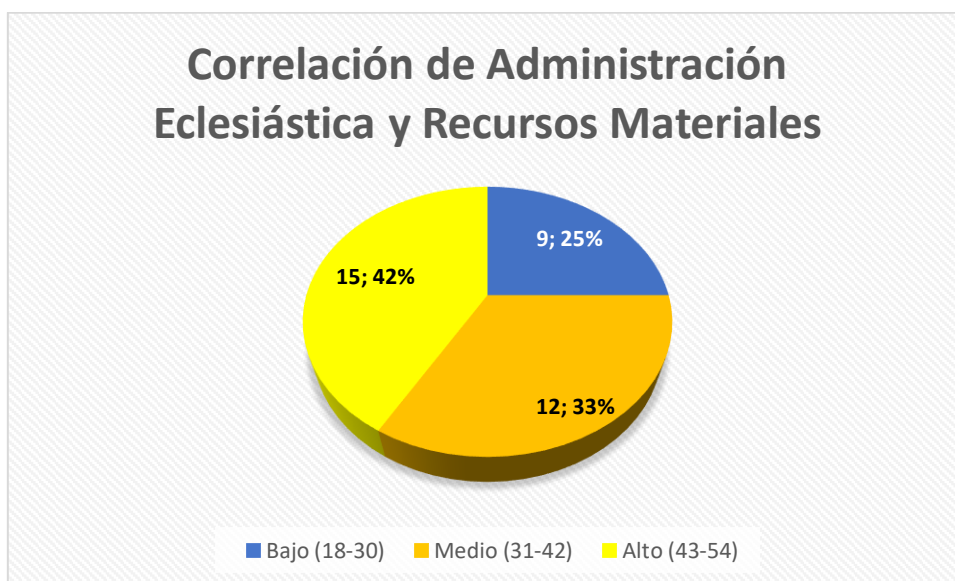


Figura 4

Correlación de Administración Eclesiástica y Recursos Materiales



La tabla 11 muestra que la correlación de Pearson entre la Administración Eclesiástica y los Recursos Materiales es de 0,525 e indica una correlación positiva, moderada pero significativa. El valor de la significación de 0.003 muestra que la correlación observada tiene un 99% de confianza. El nivel de significación bilateral de

0,01 indica que la correlación es robusta y confiable implicando que una mejor administración se asocia con una mayor responsabilidad de en la gestión de los recursos materiales. El término “bilateral” se refiere a que la correlación pueda ser tanto positiva como negativa.

La figura 3 muestra una correlación positiva y significativa entre las dos variables: a medida que la Administración Eclesiástica aumenta de bajo a alto, el promedio de Recursos Materiales también se incrementa. El promedio de Recursos Materiales es de 9 para la administración baja, 12 para la administración media y 15 para la administración alta, indicando que aquellos que administran de manera más efectiva tienden a tener una mayor responsabilidad en el manejo de los recursos materiales dentro de su rol pastoral.

En la figura 4 se visualiza la misma correlación positiva, pero en porcentajes. El grupo con alta administración representa el 42%; el de media fue de 33% y el de baja el 25%. Estos porcentajes reflejan cómo una gestión eclesial más efectiva está asociada con una mayor responsabilidad en la gestión de los recursos materiales, que incluyen documentos de registro, muebles, inmuebles y enseres, así como el ambiente y la decoración del templo. Esto sugiere que una mejor administración contribuye significativamente al aprovechamiento y cuidado de estos recursos.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre la Administración Eclesiástica, con los Recursos Humanos, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

Tabla 13:

Correlación entre Administración Eclesiástica y Recursos Humanos

		ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA	RECURSOS HUMANOS
ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA	Correlación de Pearson	1	,764**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	30	30
RECURSOS HUMANOS	Correlación de Pearson	,764**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 5

Administración Eclesiástica y Recursos Humanos

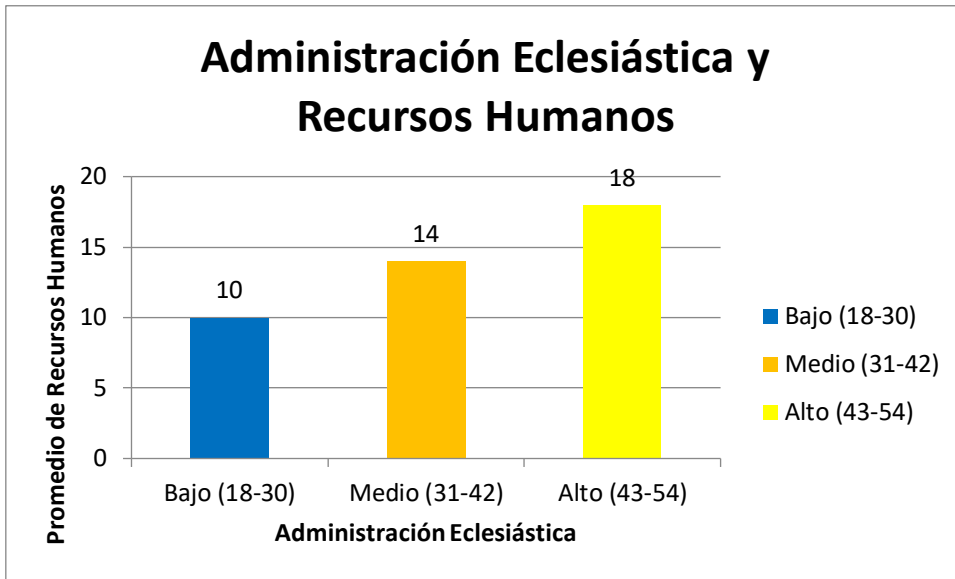
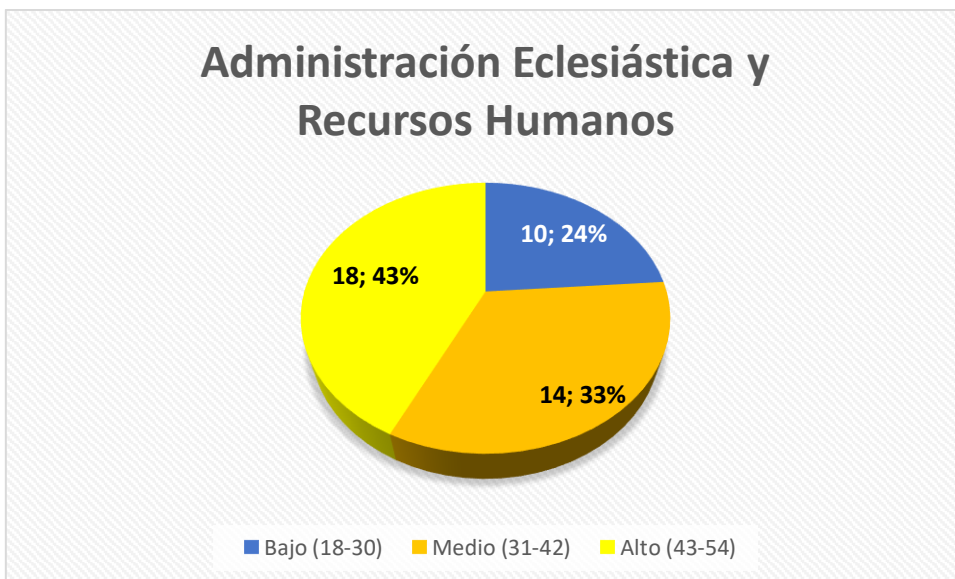


Figura 6

Administración Eclesiástica y Recursos Humanos



La tabla 12 muestra que la correlación de Pearson entre la Administración Eclesiástica y los Recursos Humanos es de 0,764, evidenciado una correlación positiva fuerte y significativa. El valor de significación de 0,000 sugiere que la correlación observada tiene un 99% de confianza, lo cual implica que esta relación no es producto del azar. El nivel de significación de 0,01 (bilateral) refuerza la robustez y confiabilidad de los resultados, indicando que una mejor administración está asociada con una mayor efectividad en la responsabilidad en la gestión de los recursos humanos. El término 'bilateral' significa que la correlación puede ser tanto positiva como negativa, lo que permite observar la relación en ambas direcciones.

La figura 5 hace visible una correlación positiva entre las dos variables indicando que a medida que la Administración Eclesiástica se eleva de un nivel bajo a uno alto, también lo hace el promedio de Recursos Humanos. El promedio de Recursos Humanos es de 10 para la administración baja, 14 para la administración media y 18 para la administración alta. Esto sugiere que quienes desarrollan una mejor administración, tienen una mayor responsabilidad en el manejo de los recursos humanos en su labor pastoral.

La figura 6 muestra la misma correlación positiva en porcentajes. El grupo con alta administración representa el 24%; el de administración media fue del 33% y el de baja administración el 43%. Estos porcentajes reflejan cómo la Administración Eclesiástica más efectiva está asociada con una mayor responsabilidad en brindar cuidado pastoral, dar alimento espiritual adecuado, y formar líderes como parte de su labor pastoral.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Espirituales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

Tabla 14:*Correlación entre Administración Eclesiástica y Recursos Espirituales*

		ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA	RECURSOS ESPIRITUALES
ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
RECURSOS ESPIRITUALES	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

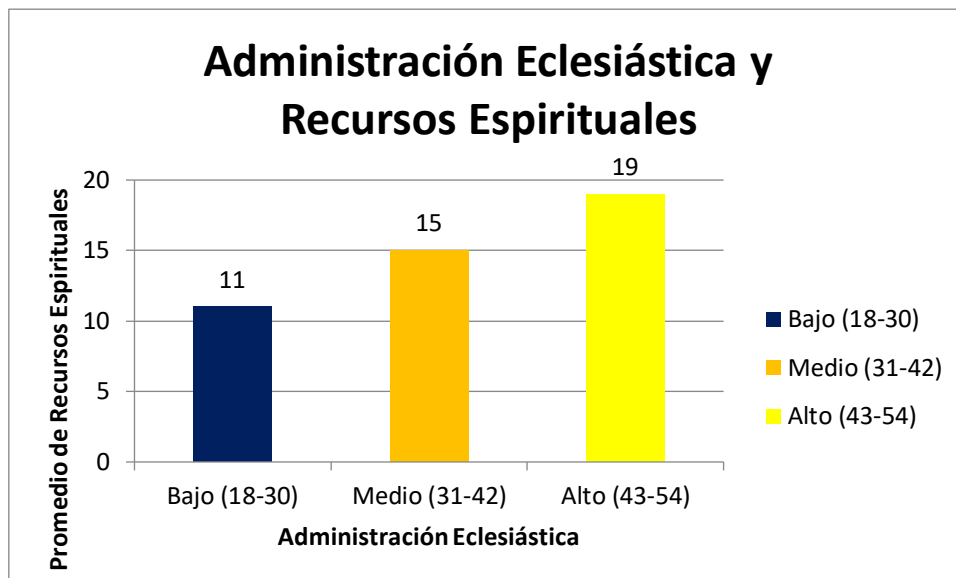
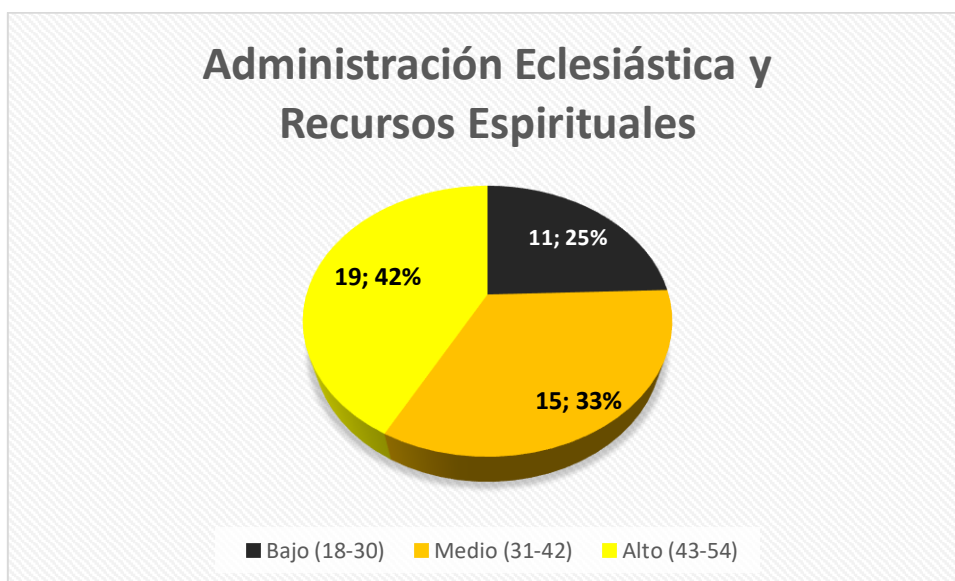
Figura 7*Administración Eclesiástica y Recursos Espirituales*

Figura 8

Administración Eclesiástica y Recursos Espirituales



La tabla 14 muestra que la correlación de Pearson entre la Administración Eclesiástica y los Recursos Espirituales es de 0,752, indicando una correlación positiva fuerte y significativa. El valor de significación de 0,000 sugiere que la correlación observada tiene un 99% de confianza, lo que implica que esta relación es robusta y no es producto del azar. Además, el nivel de significación de 0,01 (bilateral) refuerza la confiabilidad de los resultados, indicando que una mejor administración se asocia con una mayor efectividad en la gestión de los recursos espirituales. El término 'bilateral' implica que la correlación puede ser tanto positiva como negativa, permitiendo observar la relación en ambas direcciones.

La figura 7 presenta una correlación positiva entre la variable y la dimensión. A medida que la Administración Eclesiástica aumenta de un nivel bajo a uno alto, también se incrementa el promedio de Recursos Espirituales. El promedio de Recursos Espirituales es de 11 para la administración baja, 15 para la administración media y 19 para la administración alta. Esto indica que una gestión eclesial más efectiva se

asocia con una mayor responsabilidad en la gestión de los recursos espirituales. En resumen, quienes ejercen una mejor administración tienden a tener una mayor responsabilidad en relación a los recursos en su labor pastoral.

La figura 8 presenta la correlación en porcentajes. El grupo con alta administración representa el 25%; el de administración media fue del 33% y el de baja administración el 42%. Estos porcentajes reflejan cómo la Administración Eclesiástica adecuada está asociada con una mayor responsabilidad en la utilización de los recursos espirituales, que abarcan el estudio de la Biblia, los cultos y la evangelización. Esto sugiere que una mejor administración contribuye significativamente al desarrollo de estos aspectos fundamentales en la vida de la iglesia, como parte de la responsabilidad pastoral.

5.2. Contratación de la hipótesis

Los resultados de la correlación de Pearson de un valor de $r = 0,798$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000 (< 0,01)$, confirmaron la hipótesis general, evidenciando que sí existe relación fuerte y significativa entre la Administración Eclesiástica y la Responsabilidad Pastoral en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

En cuanto a la hipótesis específica 1, los resultados de la correlación de Pearson de un valor de $r = 0,525$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,003 (< 0,01)$, la confirmaron, evidenciando que sí existe una relación positiva, moderada y significativa entre la Administración Eclesiástica y los Recursos Materiales en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados de la correlación de Pearson de un valor de $r = 0,764$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000 (< 0,01)$, confirmaron dicha hipótesis, evidenciando que sí existe una relación positiva, fuerte y significativa entre la Administración Eclesiástica y los Recursos en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.”

Y sobre la tercera hipótesis específica, similar a las anteriores, los resultados de la correlación de Pearson de un valor de $r = 0,752$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000 (< 0,01)$, confirmaron la hipótesis específica 3, evidenciando que sí existe una relación positiva, fuerte y significativa entre la Administración Eclesiástica y los Recursos Espirituales en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.

5.3. Discusiones conclusiones y recomendaciones

5.3.1. Discusión.

Los resultados de la investigación permitieron cumplir el objetivo general: determinar la relación entre la Administración Eclesiástica y la Responsabilidad Pastoral en iglesias cristianas de Trujillo durante el año 2024. La correlación fuerte y significativa obtenida ($r = 0,798$; $p < 0,01$) confirmó la hipótesis general, mostrando que una mejor gestión administrativa se asocia directamente con un mayor nivel de responsabilidad pastoral. En términos prácticos, los pastores que organizan, planifican y gestionan de manera más eficiente los recursos de la iglesia tienden también a asumir de forma más responsable sus funciones espirituales, humanas y materiales. Este hallazgo coincide con la literatura revisada en el marco teórico, donde la administración eclesiástica es concebida como un proceso integral que articula liderazgo, gestión de recursos y cumplimiento del propósito ministerial. Tidwell y Rodríguez, citados en el marco teórico, describen la administración como la guía que permite movilizar recursos espirituales, humanos, físicos y financieros con el fin de que la iglesia cumpla su misión, enfatizando la capacitación y el empoderamiento de los miembros para que alcancen su mayor potencial. Esta comprensión se refleja de manera directa en los resultados, dado que la responsabilidad pastoral aparece fortalecida en contextos donde la administración es sólida y estratégica.

Respecto a los objetivos específicos, los tres fueron confirmados empíricamente. En primer lugar, la relación moderada y significativa entre la administración eclesiástica y los recursos materiales ($r = 0,525$; $p < 0,01$) indica que

los pastores que gestionan adecuadamente documentos, mobiliario, infraestructura y demás bienes físicos, desarrollan también un mayor nivel de responsabilidad en su administración. Considerando que la correcta gestión de recursos materiales es fundamental para el funcionamiento operativo de una iglesia, estos resultados refuerzan la idea de que la responsabilidad pastoral incluye también el uso ordenado y responsable de los bienes que la congregación posee. En segundo lugar, la correlación fuerte entre administración eclesiástica y manejo de recursos humanos ($r = 0,764$; $p < 0,01$) evidencia que la labor pastoral se fortalece cuando se promueve la formación, acompañamiento y movilización efectiva de los miembros de la iglesia. Esto coincide con las definiciones teóricas que enfatizan el liderazgo pastoral como un rol que no solo guía, sino que también equipa y desarrolla a las personas dentro de la organización. En ese sentido, el ejercicio responsable de la pastoral se expresa mediante el cuidado del talento humano, la delegación efectiva y la enseñanza. En tercer lugar, la correlación fuerte entre administración eclesiástica y recursos espirituales ($r = 0,752$; $p < 0,01$) confirma que la calidad de la gestión administrativa también se refleja en la manera en que se organizan y desarrollan actividades espirituales como la predicación, la enseñanza bíblica, la evangelización y la vida devocional de la congregación. Esto respalda lo planteado por autores como Rodríguez y Tripp, quienes afirman que el pastor es responsable ante Dios y la congregación del cuidado espiritual y de la administración de los recursos sagrados, lo cual exige un manejo responsable y planificado de las tareas ministeriales.

Relación con antecedentes internacionales

Los resultados obtenidos coinciden con investigaciones internacionales de los antecedentes. Por ejemplo, Rodríguez (2014) destacó que muchos pastores carecían de formación administrativa, lo que generaba frustración y limitaba su labor pastoral. La investigación realizada en Trujillo muestra que, cuando la administración es más competente, la responsabilidad pastoral aumenta, lo que responde directamente a las

necesidades identificadas por dicho autor. De igual manera, Osorio (2014) subrayó que la formación administrativa no contradice la labor espiritual del pastor, sino que la complementa; los resultados de esta tesis corroboran empíricamente ese planteamiento, dado que las correlaciones más altas se presentaron con los recursos humanos y espirituales. Finalmente, los resultados coinciden con Bartolomé (2021), quien evidenció que una adecuada gestión administrativa incrementa la participación y compromiso de la congregación; en el estudio actual, una administración eficiente también se traduce en mayor responsabilidad pastoral en todas sus dimensiones.

Relación con antecedentes nacionales

Los resultados del estudio también se articulan coherentemente con los antecedentes nacionales revisados. En primer lugar, los hallazgos se vinculan con lo planteado por Ochoa (2022), quien evidenció que el 64% de los pastores de Lambayeque enfrentaban dificultades relacionadas con el liderazgo, afectando directamente el cumplimiento de sus responsabilidades ministeriales. A la luz de los resultados obtenidos en la presente investigación, es posible interpretar que dichas dificultades podrían tener su origen en deficiencias dentro de la administración eclesiástica. Esto se sustenta en la correlación fuerte y significativa encontrada entre administración eclesiástica y responsabilidad pastoral, lo que indica que cuando la gestión administrativa mejora, el ejercicio pastoral tiende a fortalecerse de manera integral. Así, el estudio aporta evidencia empírica que ayuda a explicar por qué los problemas de liderazgo documentados por Ochoa pueden derivar en una menor responsabilidad pastoral.

Asimismo, el informe emitido por el Seminario Teológico de la Iglesia de Dios de la Profecía (SETIDP, 2023), recibido a través de la secretaría de la zona de estudio, señaló que el 95% de los pastores de Trujillo no cuentan con certificación formal en áreas como teología o administración. Este dato contextual resulta particularmente relevante, pues coincide directamente con los resultados de este estudio: la ausencia

de formación especializada limita el desarrollo de una administración eclesiástica sólida, y ello repercute en un menor nivel de responsabilidad pastoral. La correlación positiva identificada entre ambas variables refuerza este planteamiento, al mostrar que la capacitación y el conocimiento técnico no solo complementan la labor espiritual del pastor, sino que constituyen un componente esencial para el ejercicio pastoral responsable. De este modo, los antecedentes nacionales respaldan y contextualizan los hallazgos del estudio, mostrando que las necesidades formativas y administrativas detectadas a nivel local encuentran sustento empírico en los resultados obtenidos.

Coincidencias y discrepancias

La literatura revisada coincide ampliamente con los hallazgos de esta investigación: la administración eclesiástica es un elemento determinante en la responsabilidad pastoral (Bartolomé, 2021; Osorio, 2014; Rodríguez, 2014). Sin embargo, se observan matices. Rodríguez (2014) halló que incluso pastores con entrenamiento no siempre aplicaban herramientas administrativas en su labor. En contraste, en este estudio los pastores perciben una relación directa entre su capacidad administrativa y su responsabilidad pastoral. Esta discrepancia puede explicarse por factores contextuales y culturales: mientras que en el entorno estadounidense algunos pastores distinguen entre formación teológica y gestión administrativa, en Trujillo ambos aspectos se perciben como estrechamente vinculados.

Aportes del estudio

El aporte más relevante de esta investigación consiste en ofrecer evidencia empírica contextualizada en el Perú, que demuestra la relación significativa entre la administración eclesiástica y las dimensiones materiales, humanas y espirituales de la responsabilidad pastoral. Este enfoque amplía la perspectiva de estudios previos centrados en aspectos financieros (Bartolomé, 2021) o en la formación académica (Osorio, 2014; Rodríguez, 2014).

En términos prácticos, los hallazgos resaltan que la labor del pastor trasciende lo espiritual para incluir competencias administrativas, las cuales fortalecen su liderazgo y su capacidad de guiar a la congregación de manera integral.

5.3.2. Conclusiones

En relación al objetivo general, se confirma que la Administración Eclesiástica se relaciona de manera significativa con la Responsabilidad Pastoral, lo que demuestra que una adecuada gestión administrativa fortalece el ejercicio responsable del ministerio pastoral.

En cuanto al objetivo específico 1, la Administración Eclesiástica se asocia con el manejo responsable de los recursos materiales, evidenciando que una buena gestión pastoral contribuye al cuidado y aprovechamiento de los bienes de la iglesia.

Sobre el objetivo específico 2, la Administración Eclesiástica guarda una estrecha relación con los recursos humanos, lo que indica que una adecuada gestión pastoral favorece el cuidado pastoral al brindar enseñanzas según las necesidades de la congregación, y enfocarse en la formación de líderes.

Y en relación con el objetivo específico 3, la Administración Eclesiástica se relaciona con la gestión de los recursos espirituales, mostrando que una labor administrativa adecuada fortalece el crecimiento espiritual de la iglesia, dando importancia al estudio de la Biblia, a los cultos con propósito y a la evangelización.

5.3.3. Recomendaciones

1. Diseñar conferencias y seminarios de sensibilización y concientización dirigidos a los pastores y líderes, para que comprendan que su responsabilidad pastoral no la deben dissociar de la administración sino integrarla como parte de su labor ministerial. Esta integración es necesaria porque ambas dimensiones se complementan: si una se debilita, la otra también; pero cuando una se fortalece, la otra se ve igualmente potenciada.

2. Desarrollar talleres orientados a ejercer una adecuada administración de los recursos materiales, enfatizando la importancia del cuidado de los documentos, el mantenimiento de los enseres, muebles e infraestructura de la iglesia. Estos cuidados contribuyen a garantizar un ambiente de orden y transparencia, factores que son esenciales para fortalecer la identidad comunitaria, promover el bienestar de los congregantes y cultivar una convivencia fraterna.

3. Realizar talleres de gestión de recursos humanos que se orienten a la práctica de lo que significa un adecuado cuidado pastoral, que integre la enseñanza de temas pertinentes, contextualizados a las necesidades de la congregación, a la formación práctica de la membresía según sus dones y capacidades, y a la creación de espacios y de oportunidades de crecimiento integral, con la finalidad de consolidar la responsabilidad pastoral, y el crecimiento natural y sostenible de las congregaciones.

4. Incorporar en los planes de formación pastoral, metodologías que promuevan el estudio responsable de la Biblia tanto de manera individual como grupal, así como a la realización de cultos debidamente planificados y con propósito, y a la evangelización estratégica y contextualizada. Estas acciones son necesarias pues la administración eclesíástica debe servir como un medio para fortalecer la vida espiritual de la iglesia, afirmar un crecimiento sólido en la fe, y motivar el compromiso de extender el reino de Dios.

Referencias

- Alaña, W. (2018). *Componentes esenciales del perfil del pastor adventista en el contexto del siglo XXI* (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Unión.
- Arias, F. (2019). *Como hacer Tesis Doctoral y de grado. Investigación científica y tecnológica*. Editorial Episteme.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*.
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de instrumentos. *Revista Matronas Profesión*. 5, (17) 26. Tomado de <https://s3-eu-south-2.ionoscloud.com/assetsedmayo/articles/3MOIddYTjIrd3vGliPNR6V4DjnfA0J0BH6nuHMrz.pdf>
- Armero, P. (2016). *Introducción a las epístolas paulinas*. MINTS
- Austin, E. (2014), *Pastor's responsibility as a moral agent in chosen generation baptist association, Ogbomoso*. Seminario Teológico Bautista.
- Azzati, R. (2004). *Elementos de ética pastoral*. Editorial Alianza.
- Barclay, W. (2010). *Comentario al Nuevo Testamento tomo 9. 1ª y 2ª Corintios*. Clie
- Bartolomé, J. (2021). *La calidad de la administración financiera como predictora del compromiso eclesial de los miembros de las juntas directivas de las iglesias adventistas de curacao* [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos.
- Bonhoeffer, D. (2004). *El precio de la gracia. El seguimiento*. Sígueme.
- Broda, A. (2001). *Administración, principios gerenciales para líderes cristianos*. Unilit.
- Calderón, W. (1989). *La administración en la iglesia cristiana*. Vida.
- Cordero, G. (2018). *El pastor como un fiel administrador*. Life Publisehers.

- Días, H. (2013). *De pastor a pastor. Principios para ser un pastor según el corazón de Dios*. Clie.
- Egues, V. (2022). *Definición y clasificación de los ítems*. Universidad San Juan Bautista
- Guillén, O.; Sánchez, M.; Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*.
- Gutiérrez, O. (2007). Origen y desarrollo de la administración. Universidad católica boliviana San Pablo. Redalyc, 20, 45-55.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Herrera, L.; Orcottoma, J. (2008). *Fe y valores en la gestión del desarrollo local. Experiencias en Áncash e Ica*. CEDEP.
- Iglesia de Dios de la Profecía. (2018). *Manual de Normas para el Ministerio*. Casa de publicaciones Ala Blanca.
- La Biblia. (1960). *Reina-Valera 1960*. Sociedades Bíblicas Unidas.
- Luna, G. (1992). *Hacia una administración eficaz*. Grupo Nelson.
- Mazariegos, H. (2005). *El Perfil del Pastor, como ministro de Dios* (Tesis de Maestría). Universidad Panamericana de Guatemala.
- Navajo, J. (2012). *Lunes con mi Viejo pastor*. Grupo Nelson.
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J.; Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. Ediciones de la U.
- Ochoa, C. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión de conflictos en los pastores de asambleas del Dios del Perú en la región Lambayeque* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo.

- Osorio, J. (2014). *Importancia de la preparación de los pastores directores de las iglesias cristianas en el ámbito gerencial* (Trabajo de grado). Universidad de Cartagena.
- Passos, E. (2015). Metodologías para la presentación de trabajos de investigación. Colegio mayor de Bolívar.
- Pérez, J. A. (2007). *Las variables en el método científico*. *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 73(3), 1-10.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2007000300007
- Petersen B. (2014). *Fundamentos del cuidado pastoral*. Casa nazarena de publicaciones.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios académicos de investigación.
- Rodríguez, E. (2014). *El pastor y la administración eclesiástica en la Iglesia de Dios de la Profecía*. (Proyecto de tesis de Maestría). Seminario Teológico Gordon Conwell.
- Rojas, V. (2015). Sistema colaborativo para mejorar el proceso de planificación operativa de eventos (tesis de Grado). Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Seminario Teológico de la Iglesia de Dios de la Profecía. (2023). Reporte de Secretaría del Distrito 02. Documento interno no publicado.
- Santiago, A.; Silva, P. (2017). *El papel de la educación en la evolución humana*. Acotaciones. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6349279>
- Scazzero, P. (2016). *El líder emocionalmente sano*. Vida
- Strawbridge, J. (2020). *Primera epístola de Pedro*. Scm press

- Suárez, I.; Varguillas, C.; Ronceros, C. (2022). *Técnicas e instrumentos de investigación. Diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa*. IPB.
- Real Academia Española. (n.d.). *Eclesiástico*. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/elesi%C3%A1stico?m=form>
- Schwarz, C. (1996). *Desarrollo natural de la iglesia*. Clie
- Tripp, P. (2013). *El llamamiento peligroso*. Faro de gracia
- Wyatt, R. (2023). *Considerando el pastorado*. XL Ministries.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral, en Pastores de Iglesias Cristianas de Trujillo, 2024						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la Administración Eclesiástica con la Responsabilidad Pastoral en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Materiales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre Administración Eclesiástica con los Recursos Humanos, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Administración</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Administración Eclesiástica con la Responsabilidad Pastoral en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Materiales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Humanos, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la Administración Eclesiástica con la Responsabilidad Pastoral, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Materiales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.</p> <p>Existe relación entre la Administración Eclesiástica con los Recursos Humanos, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024</p> <p>Existe relación entre la Administración Eclesiástica con los</p>	Variable 1: ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA			
			Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
			Planificación (Calderón, 1982)	1.Desarrollo del equipo de liderazgo	1. Siempre (3) 2. A veces (2) 3. Nunca (1)	Cuestionario
				2.Predicación y enseñanza		
				3.Necesidades de la iglesia local		
			Organización de la membresía (Calderón, 1982)	4.Según dones		
				5.Según talentos		
				6. Según roles		
			Ejecución coordinada y supervisada (Calderón, 1982)	7.Según objetivos locales		
				8.Participación de la membresía		
				9.Gestión de recursos materiales		
			Variable 2: RESPONSABILIDAD PASTORAL			
Recursos materiales (Rodríguez, 2014)	1.Documentos de registro					
	2.Inmuebles, muebles, enseres					
	3.Ambiente y decoración					
Recursos humanos	4.Cuidado pastoral					

Eclesiástica con los Recursos Espirituales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024?	Espirituales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.	Recursos Espirituales, en pastores de las iglesias cristianas de Trujillo, 2024.	(Rodríguez, 2014)	5.Alimento espiritual		
				6.Formación de líderes		
			Recursos espirituales (Rodríguez, 2014)	7.Biblia		
				8.Cultos		
				9. Evangelización		

Anexo 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Mario Pablo
Huacausi Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es un placer comunicarme con usted para saludarlo y, además, informarle que, como bachiller de la USBA en la carrera de Teología, con especialidad en Formación Religiosa, necesito validar los instrumentos que utilizaré para recoger la información necesaria para desarrollar mi Proyecto de Tesis, con el cual optaré el Título de Licenciatura.

El título de mi Proyecto de Tesis es “Administración Eclesiástica y Responsabilidad Pastoral, en Pastores de Iglesias Cristianas de Trujillo, 2024” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro a usted, dado su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización, desarrollada, de las variables.
- Certificado de validez del contenido del instrumento.

Le expreso mi respeto y consideración, agradeciéndole de antemano por la atención que brinde a la presente.

Atentamente



Juan Carlos Urbina Agurto
DNI 16787988

Anexo 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN. VARIABLE ADMINISTRACIÓN ECLESIAÍSTICA

VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN ECLESIAÍSTICA				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
PLANIFICACIÓN (Calderón, 1982)	Desarrollo del equipo de liderazgo	1. Brindo capacitaciones de manera regular para mejorar las habilidades de mi equipo de trabajo.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Alto (14-18) Medio (10-13) Bajo (6-9)
		2. Realizo reuniones periódicas para evaluar el progreso y los desafíos del equipo de liderazgo.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Predicación y enseñanza	3. Utilizo diferentes métodos de enseñanza para fomentar la participación de la congregación en el proceso de aprendizaje	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
		4. Evalúo regularmente la efectividad de mis predicaciones y enseñanzas a través de la retroalimentación de la membresía.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Necesidades de la iglesia local	5. Realizo un diagnóstico regular de las necesidades de la iglesia	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
		6. Involucro a los miembros en la identificación de sus propias necesidades y prioridades porque ellas tienen un impacto en las de la iglesia	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Según dones	7. Identifico los dones espirituales de cada miembro de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	

ORGANIZACIÓN DE LA MEMBRESÍA (Calderón, 1982)		8. Fomento un ambiente donde los miembros puedan desarrollar y utilizar sus dones.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Bajo (6-9)
	Según talentos	9. Reconozco los talentos de cada miembro.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
		10. Ofrezco oportunidades para que los miembros desarrollen sus talentos en las diversas áreas de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Según roles	11. Defino claramente los roles y responsabilidades de cada miembro en la iglesia	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
12. Promuevo la colaboración entre los miembros para asegurar que cada quien cumpla su rol de manera efectiva.		Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1		
EJECUCIÓN COORDINADA Y SUPERVISADA (Calderón, 1982)	Según objetivos locales	13. Establezco junto con el equipo de líderes y la membresía, objetivos claros y específicos para las actividades de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Alto (14-18) Medio (10-13) Bajo (6-9)
		14. Realizo un seguimiento regular del progreso hacia el cumplimiento de los objetivos locales establecidos.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Participación de la membresía	15. Fomento la participación activa de los miembros en las actividades y decisiones de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	

	16. Recojo y valoro las opiniones de los miembros sobre las actividades de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
Gestión de recursos materiales	17. Planifico la distribución los recursos materiales de la iglesia de manera eficiente.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	18. Busco maneras de optimizar el uso de los recursos materiales en las actividades de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	

Nota: Dimensiones adaptadas del La Administración en la Iglesia Cristiana. Calderón (1989).

Anexo 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD PASTORAL

VARIABLE 2: RESPONSABILIDAD PASTORAL				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES O RANGOS
RECURSOS MATERIALES (Rodríguez, 2014)	Documentos de registro	1. Tengo documentos de registro de ingresos (alta) y de salida (baja) de los bienes de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Alto (14-18) Medio (10-13) Bajo (6-9)
		2. Realizo copias de seguridad de los documentos importantes para evitar su pérdida	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Inmuebles, muebles, enseres	3. Los muebles son cómodos y funcionales para los asistentes a los cultos y otros eventos.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
		4. Verifico el mantenimiento periódico de los inmuebles, muebles y enseres.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Ambiente y decoración	5. Verifico que el ambiente de la iglesia (sonido, luces, espacio físico) sea	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	

		propicio para crear un ambiente acogedor y espiritual.		
		6. Tengo en cuenta que la decoración refleje los valores y la misión de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
RECURSOS HUMANOS (Rodríguez, 2014)	Cuidado pastoral	7. Me aseguro mediante encuestas que las necesidades espirituales de los miembros de la iglesia sean atendidas.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Alto (14-18) Medio (10-13) Bajo (6-9)
		8. Realizo visitas a los miembros enfrenten o no dificultades o crisis personales.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Alimento espiritual	9. Proporciono enseñanzas y predicaciones que satisfagan las necesidades espirituales de la congregación.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
		10. Soy efectivo en animar a la congregación a participar en actividades que potencien su vida espiritual, como retiros, ayunos, vigili	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
	Formación de líderes	11. Brindo mentoría específica a líderes para su crecimiento personal y espiritual.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
		12. Creo un ambiente donde los nuevos líderes puedan practicar y recibir retroalimentación sobre su desempeño.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	
RECURSOS ESPIRITUALES (Rodríguez, 2014)	Biblia	13. Dedico tiempo diario a la lectura y meditación de la Biblia para fortalecer y direccionar mi vida.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	Alto (14-18) Medio (10-13) Bajo (6-9)
		14. Promuevo el estudio bíblico personal y grupal para impulsar el conocimiento y la aplicación de sus enseñanzas a la vida.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1	

	Cultos	15. Contribuyo en la planificación y organización minuciosa de los cultos.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
		16. Busco que cada culto tenga un enfoque claro en la enseñanza y el crecimiento espiritual y que dirija hacia el cumplimiento de las metas espirituales de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
	Evangelización	17. Organizo actividades de evangelización con diversas estrategias que involucren a todos los miembros de la iglesia.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
		18. Soy un testimonio vivo de mis creencias a través de mi estilo de vida diario en mi entorno.	Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1

Nota: Dimensiones adaptadas de El pastor y la administración eclesiástica en la Iglesia de Dios de la Profecía. Rodríguez (2014)

Anexo 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ADMINISTRACIÓN ECLESIAÍSTICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	Brindo capacitaciones de manera regular para mejorar las habilidades de mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Realizo reuniones periódicas para evaluar el progreso y los desafíos del equipo de liderazgo.	✓		✓		✓		
3	Utilizo diferentes métodos de enseñanza para fomentar la participación de la congregación en el proceso de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Evalúo regularmente la efectividad de mis predicaciones y enseñanzas a través de la retroalimentación de la membresía.	✓		✓		✓		
5	Realizo un diagnóstico regular de las necesidades de la iglesia.	✓		✓		✓		
6	Involucro a los miembros en la identificación de sus propias necesidades y prioridades porque ellas tienen un impacto en las de la iglesia.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DE LA MEMBRESÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Identifico los dones espirituales de cada miembro de la iglesia.	✓		✓		✓		
8	Fomento un ambiente donde los miembros puedan desarrollar y utilizar sus dones	✓		✓		✓		
9	Reconozco los talentos de cada miembro.	✓		✓		✓		
10	Ofrezco oportunidades para que los miembros desarrollen sus talentos en las diversas áreas de la iglesia.	✓		✓		✓		
11	Defino claramente los roles y responsabilidades de cada miembro en la iglesia.	✓		✓		✓		

12	Promuevo la colaboración entre los miembros para asegurar que cada quien cumpla su rol de manera efectiva.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN COORDINADA Y SUPERVISADA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Establezco junto con el equipo de líderes y la membresía, objetivos claros y específicos para las actividades de la iglesia.	✓		✓		✓		
14	Realizo un seguimiento regular del progreso hacia el cumplimiento de los objetivos locales establecidos.	✓		✓		✓		
15	Fomento la participación activa de los miembros en las actividades y decisiones de la iglesia.	✓		✓		✓		
16	Recojo y valoro las opiniones de los miembros sobre las actividades de la iglesia.	✓		✓		✓		
17	Planifico la distribución los recursos materiales de la iglesia de manera eficiente.	✓		✓		✓		
18	Busco maneras de optimizar el uso de los recursos materiales en las actividades de la iglesia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Aplica criterios de validez ____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Pablo Huacausi, Mario.

DNI: 10257500

Especialidad del validador: Metodólogo Dr. en Educación

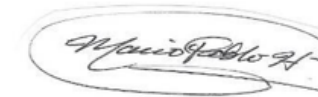
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de septiembre del 2024



Firma del Experto Informante

Anexo 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE RESPONSABILIDAD PASTORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RECURSOS MATERIALES							
1	Tengo documentos de registros de ingreso (alta) y de salida (baja) de los bienes de la iglesia.	✓		✓		✓		
2	Realizo copias de seguridad de los documentos importantes para evitar su pérdida.	✓		✓		✓		
3	Los muebles son cómodos y funcionales para los asistentes a los cultos y otros eventos.	✓		✓		✓		
4	Verifico el mantenimiento periódico de los inmuebles, muebles y enseres.	✓		✓		✓		
5	Verifico que el ambiente de la iglesia (sonido, luces, espacio físico) sea propicio para crear un ambiente acogedor y espiritual.	✓		✓		✓		
6	Tengo en cuenta que la decoración refleje los valores y la misión de la iglesia.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RECURSOS HUMANOS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me aseguro mediante encuestas que las necesidades espirituales de los miembros de la iglesia estén siendo atendidas.	✓		✓		✓		
8	Realizo visitas a los miembros enfrenten o no dificultades o crisis personales.	✓		✓		✓		
9	Proporciono enseñanzas y predicaciones que satisfagan las necesidades espirituales de la congregación.	✓		✓		✓		
10	Soy efectivo en animar a la congregación a participar en actividades que potencien su vida espiritual, como retiros, ayunos, vigiliias.	✓		✓		✓		
11	Brindo mentoría específica a líderes para su crecimiento personal y espiritual.	✓		✓		✓		

12	Creo un ambiente donde los nuevos líderes puedan practicar y recibir retroalimentación sobre su desempeño.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: RECURSOS ESPIRITUALES		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Dedico tiempo diario a la lectura y meditación de la Biblia para fortalecer y direccionar mi vida.	✓		✓		✓		
14	Promuevo el estudio bíblico personal y grupal para impulsar el conocimiento y la aplicación de sus enseñanzas a la vida.	✓		✓		✓		
15	Contribuyo en la planificación y organización minuciosa de los cultos.	✓		✓		✓		
16	Busco que cada culto tenga un enfoque claro en la enseñanza y el crecimiento espiritual y que dirija hacia el cumplimiento de las metas espirituales de la iglesia.	✓		✓		✓		
17	Organizo actividades de evangelización con diversas estrategias que involucren a todos los miembros de la iglesia.	✓		✓		✓		
18	Soy un testimonio vivo de mis creencias a través de mi estilo de vida diario en mi entorno.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Aplica criterios de validez ____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Pablo Huacausi, Mario.

DNI: 10257500

Especialidad del validador: Metodólogo Dr. en Educación

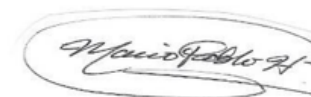
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de septiembre del 2024



Firma del Experto Informante

Anexo 7: ANÁLISIS DESCRIPTIVO SPSS 27 PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA

SPSS ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA. 15 participantes.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : P3

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
8	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
11	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
12	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
14	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
15	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3

Anexo 8: RESULTADOS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA

➔ Fiabilidad

VARIABLE ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	18

Anexo 9: ANÁLISIS DESCRIPTIVO SPSS 27 PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD PASTORAL

SPSS RESPONSABILIDAD PASTORAL. 15 participantes.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18 : P15

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
6	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
7	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
9	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
10	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
11	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
13	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
14	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
15	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3

Anexo 10: RESULTADOS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD PASTORAL

➔ Fiabilidad

VARIABLE RESPONSABILIDAD PASTORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	18

Anexo 11: CUESTIONARIO 1
RELACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA
Y LA RESPONSABILIDAD PASTORAL

Estimado participante. El formulario tiene como propósito conocer la relación que usted hace entre la administración eclesiástica y las responsabilidades pastorales.

Las respuestas del presente instrumento son de total confidencialidad, no se recogen nombres, correos o números telefónicos, por tanto, siéntase con total libertad para responder.

Muchas gracias por su colaboración.

EDAD: _____ SEXO: _____

INSTRUCCIONES:

Cada ítem debe valorarlo escogiendo solo una de las alternativas, de acuerdo a la siguiente escala:

3	2	1
siempre	a veces	nunca

ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
	3	2	1
1. Brindo capacitaciones de manera regular para mejorar las habilidades de mi equipo de trabajo.			
2. Realizo reuniones periódicas para evaluar el progreso y los desafíos del equipo de liderazgo.			
3. Utilizo diferentes métodos de enseñanza para fomentar la participación de la congregación en el proceso de aprendizaje.			
4. Evalúo regularmente la efectividad de mis predicaciones y enseñanzas a través de la retroalimentación de la membresía.			
5. Realizo un diagnóstico regular de las necesidades de la iglesia.			
6. Involucro a los miembros en la identificación de sus propias necesidades y prioridades porque ellas tienen un impacto en las de la iglesia.			
7. Identifico los dones espirituales de cada miembro de la iglesia.			
8. Fomento un ambiente donde los miembros puedan desarrollar y utilizar sus dones.			
9. Reconozco los talentos de cada miembro.			
10. Ofrezco oportunidades para que los miembros desarrollen sus talentos en las diversas áreas de la iglesia.			
11. Defino claramente los roles y responsabilidades de cada miembro en la iglesia.			
12. Promuevo la colaboración entre los miembros para asegurar que cada quien cumpla su rol de manera efectiva.			
13. Establezco junto con el equipo de líderes y la membresía, objetivos claros y específicos para las actividades de la iglesia.			
14. Realizo un seguimiento regular del progreso hacia el cumplimiento de los objetivos locales establecidos.			
15. Fomento la participación activa de los miembros en las actividades y decisiones de la iglesia.			
16. Recojo y valoro las opiniones de los miembros sobre las actividades de la iglesia.			
17. Planifico la distribución los recursos materiales de la iglesia de manera eficiente.			
18. Busco maneras de optimizar el uso de los recursos materiales en las actividades de la iglesia.			

Anexo 12: CUESTIONARIO 2

RELACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA Y LA RESPONSABILIDAD PASTORAL

Estimado participante. El formulario tiene como propósito conocer la relación que usted hace entre la administración eclesiástica y las responsabilidades pastorales.

Las respuestas del presente instrumento son de total confidencialidad, no se recogen nombres, correos o números telefónicos, por tanto, siéntase con total libertad para responder.

Muchas gracias por su colaboración.

EDAD: _____ SEXO: _____

INSTRUCCIONES:

Cada ítem debe valorarlo escogiendo solo una de las alternativas, de acuerdo a la siguiente escala:

3	2	1
siempre	a veces	nunca

ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
	3	2	1
1. Tengo documentos de registro de ingresos (alta) y de salida (baja) de los bienes de la iglesia.			
2. Realizo copias de seguridad de los documentos importantes para evitar su pérdida.			
3. Los muebles son cómodos y funcionales para los asistentes a los cultos y otros eventos.			
4. Verifico el mantenimiento periódico de los inmuebles, muebles y enseres.			
5. Verifico que el ambiente de la iglesia (sonido, luces, espacio físico) sea propicio para crear un ambiente acogedor y espiritual.			
6. Tengo en cuenta que la decoración refleje los valores y la misión de la iglesia.			
7. Me aseguro mediante encuestas que las necesidades espirituales de los miembros de la iglesia están siendo atendidas.			
8. Realizo visitas a los miembros enfrenten o no dificultades o crisis personales.			
9. Proporciono enseñanzas y predicaciones que satisfagan las necesidades espirituales de la congregación.			
10. Soy efectivo en animar a la congregación a participar en actividades que potencien su vida espiritual, como retiros, ayunos, vigilias.			
11. Brindo mentoría específica a líderes para su crecimiento personal y espiritual.			
12. Creo un ambiente donde los nuevos líderes puedan practicar y recibir retroalimentación sobre su desempeño.			
13. Dedico tiempo diario a la lectura y meditación de la Biblia para fortalecer y direccionar mi vida.			
14. Promuevo el estudio bíblico personal y grupal para impulsar el conocimiento y la aplicación de sus enseñanzas a la vida.			
15. Contribuyo en la planificación y organización minuciosa de los cultos.			
16. Busco que cada culto tenga un enfoque claro en la enseñanza y el crecimiento espiritual y que dirija hacia el cumplimiento de las metas espirituales de la iglesia.			
17. Organizo actividades de evangelización con diversas estrategias que involucren a todos los miembros de la iglesia.			

18. Soy un testimonio vivo de mis creencias a través de mi estilo de vida diario en mi entorno.			
---	--	--	--

Anexo 13: CUESTIONARIO EN FORMULARIO GOOGLE

Preguntas Respuestas **30** Configuración



Sección 1 de 2

RELACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA Y LA RESPONSABILIDAD PASTORAL

INSTRUCCIONES: Estimado pastor. El formulario tiene como propósito conocer la percepción que usted tiene de la relación entre la administración eclesial y las responsabilidades pastorales. Sus respuestas son de gran valor, además están bajo total confidencialidad, por eso no se recogen nombres, correos o números telefónicos. Siéntase con total libertad para responder. Muchas gracias por su colaboración.

Edad Respuesta corta

Texto de respuesta breve

Sexo *

Texto de respuesta breve

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 2

CUESTIONARIO

Valore cada ítem con una sola alternativa.

1. Brindo capacitaciones de manera regular para mejorar las habilidades de mi equipo de trabajo. *

Siempre

A veces

Nunca

Anexo 14: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE

INVESTIGACIÓN

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

AUTORIZACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Miguel Hermes Marcos Rojas, identificado con DNI N.º 18053232, en mi calidad de Supervisor de Distrito del Área 2 de Trujillo, que comprende un total de 82 pastores con sus respectivas congregaciones, todas pertenecientes a la Iglesia de Dios de la Profecía en los distritos de Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo y Huanchaco, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad, Perú,

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

al Juan Carlos Urbina Agurto, bachiller de la Facultad de Teología de la Universidad Seminario Bíblico Andino, para desarrollar su proyecto de investigación titulado: “Administración eclesiástica y responsabilidad pastoral, según la percepción de pastores en iglesias cristianas de Trujillo, 2024”, con el fin de optar el título de Licenciado en la especialidad de Formación Religiosa.

Se extiende la presente autorización para los fines que el interesado estime convenientes.

Trujillo, 24 de mayo de 2024



Atentamente,

Miguel Hermes Marcos Rojas

Supervisor de distrito

Anexo 15: NIVELES DE BAREMACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA

VARIABLE ADMINISTRACIÓN ECLESIASTICA																									
N°	DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN								DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE LA MEMBERSÍA								DIMENSIÓN EJECUCIÓN COORDINADA Y SUPERVISAD.								
	Desarrollo del equipo de liderazgo		Predicación y enseñanza		Necesidades de la iglesia local		TOTAL	NIVEL	Según dones		Según talentos		Según roles		TOTAL2	NIVEL2	Según objetivos locales		Participación de la membresía		Gestión de recursos materiales		TOTAL	NIVEL3	
	í1	í2	í3	í4	í5	í6			í7	í8	í9	í10	í11	í12			í13	í14	í15	í16	í17	í18			
1	3	3	3	3	3	2	17	Alto	3	3	3	2	3	3	17	Alto	3	2	3	3	3	2	16	Alto	
2	3	3	3	2	3	3	17	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	2	3	3	2	2	15	Alto	
3	3	3	3	2	3	2	16	Alto	3	3	2	3	3	3	17	Alto	3	3	3	3	2	3	17	Alto	
4	3	3	3	3	3	2	17	Alto	2	3	2	3	3	3	16	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	
5	2	2	1	1	1	1	8	Bajo	2	3	3	2	2	2	14	Alto	2	2	1	2	2	2	11	Medio	
6	2	3	3	3	3	3	17	Alto	2	3	3	3	3	3	17	Alto	3	2	3	3	3	3	17	Alto	
7	3	3	3	2	3	2	16	Alto	2	3	3	3	2	3	16	Alto	3	3	3	3	2	3	17	Alto	
8	2	3	3	3	3	2	16	Alto	2	3	3	3	3	3	17	Alto	3	3	2	3	3	3	17	Alto	
9	3	2	2	2	2	3	14	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	2	17	Alto	
10	3	3	3	2	3	2	16	Alto	2	2	3	3	3	3	16	Alto	3	3	2	2	3	2	15	Alto	
11	2	3	2	2	3	3	15	Alto	2	2	3	2	3	3	15	Alto	2	2	3	2	3	3	15	Alto	
12	3	3	2	2	2	3	15	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	2	2	3	3	3	3	16	Alto	
13	2	2	2	2	2	2	12	Medio	3	3	2	3	3	2	16	Alto	2	2	3	3	2	2	14	Alto	
14	2	2	1	2	1	3	11	Medio	2	2	3	3	3	3	16	Alto	2	1	3	3	3	3	15	Alto	
15	2	2	2	2	3	2	13	Medio	3	2	3	3	3	3	17	Alto	3	2	3	3	3	3	17	Alto	
16	3	1	2	1	2	1	10	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	
17	2	3	2	3	3	3	16	Alto	3	2	3	3	2	2	15	Alto	3	3	3	2	3	3	17	Alto	
18	3	3	3	2	2	3	16	Alto	2	3	3	3	3	3	17	Alto	3	2	3	3	3	3	17	Alto	
19	2	3	3	3	3	3	17	Alto	2	2	3	3	3	3	16	Alto	3	3	3	2	3	3	17	Alto	
20	3	3	3	3	3	3	18	Alto	2	3	3	3	3	3	17	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	
21	3	3	3	3	3	2	17	Alto	3	3	3	3	3	2	17	Alto	3	2	3	3	2	2	15	Alto	
22	2	2	2	3	3	3	15	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	
23	3	3	2	3	2	3	16	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	
24	2	2	1	1	2	1	9	Bajo	2	3	3	2	2	2	14	Alto	3	2	1	1	1	2	10	Medio	
25	1	1	2	1	2	1	8	Bajo	2	2	3	2	1	1	11	Medio	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	
26	2	2	2	2	3	2	13	Medio	3	3	2	2	2	2	14	Alto	3	3	2	3	2	3	16	Alto	
27	2	2	2	1	2	1	10	Medio	3	3	3	2	2	3	16	Alto	3	3	2	3	2	2	15	Alto	
28	1	2	2	1	2	2	10	Medio	1	1	2	3	2	1	10	Medio	2	1	2	1	1	1	8	Bajo	
29	3	3	3	3	2	3	17	Alto	3	3	3	2	3	2	16	Alto	3	3	3	3	3	2	17	Alto	
30	3	3	3	3	3	3	18	Alto	2	3	3	3	2	2	15	Alto	3	3	3	2	3	2	16	Alto	
	Bajo 6 - 9		Medi 10-13				Alto 14 - 18																		

Anexo 16: NIVELES DE BAREMACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE RESPONSABILIDAD PASTORAL

VARIABLE RESPONSABILIDAD PASTORAL																									
N°	RECURSOS MATERIALES								RECURSOS HUMANOS								RECURSOS ESPIRITUALES								
	í1	í2	í3	í4	í5	í6	TOTAL 1	NIVEL 1	í7	í8	í9	í10	í11	í12	TOTAL 2	NIVEL 2	í13	í14	í15	í16	í17	í18	TOTAL 3	NIVEL 3	
3	3	3	3	3	3	3	18	Alto	3	2	2	2	2	2	13	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Alto	
4	3	2	2	2	2	3	14	Alto	3	2	3	2	3	3	16	Alto	2	3	3	3	3	3	17	Alto	
5	2	1	1	2	2	2	10	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	2	2	3	13	Medio	
6	2	3	3	2	3	2	15	Alto	3	3	2	3	3	2	16	Alto	3	3	2	3	3	3	17	Alto	
7	2	3	2	2	3	3	15	Alto	3	2	3	3	3	2	16	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	
8	2	3	3	2	2	2	14	Alto	3	2	3	2	2	2	14	Alto	3	2	3	2	3	3	16	Alto	
9	2	3	2	2	3	2	14	Alto	2	3	2	2	3	3	15	Alto	2	3	3	3	2	2	15	Alto	
10	3	3	2	3	3	3	17	Alto	2	2	3	3	2	2	14	Alto	2	3	2	3	2	3	15	Alto	
11	2	2	1	2	1	2	10	Medio	1	2	2	2	2	2	11	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	
12	2	3	3	2	3	2	15	Alto	2	2	3	2	3	3	15	Alto	2	3	2	2	3	3	15	Alto	
13	2	2	2	2	3	2	13	Medio	3	2	2	3	2	2	14	Alto	3	2	2	2	3	3	15	Alto	
14	3	3	2	2	2	2	14	Alto	2	3	3	2	2	2	14	Alto	2	2	2	2	2	3	13	Medio	
15	3	2	2	2	3	2	14	Alto	3	3	3	2	3	2	16	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	
16	2	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Medio	2	2	2	2	2	3	13	Medio	
17	3	3	2	2	2	2	14	Alto	2	2	3	2	2	3	14	Alto	2	2	3	2	3	3	15	Alto	
18	3	3	2	3	3	3	17	Alto	3	2	3	3	3	3	17	Alto	2	3	3	3	2	3	16	Alto	
19	3	2	2	3	3	3	16	Alto	2	2	3	3	2	3	15	Alto	3	2	2	3	3	3	16	Alto	
20	2	2	3	2	3	2	14	Alto	3	3	2	2	3	1	14	Alto	3	1	2	3	3	3	15	Alto	
21	2	3	2	2	3	2	14	Alto	2	2	2	3	2	2	13	Medio	2	2	3	3	3	3	16	Alto	
22	2	1	1	2	1	2	9	Bajo	1	2	3	2	3	3	14	Alto	3	3	3	3	2	3	17	Alto	
23	2	3	2	2	3	3	15	Alto	2	3	3	2	3	3	16	Alto	3	3	3	3	2	3	17	Alto	
24	1	1	2	1	1	1	7	Bajo	1	3	2	2	2	1	11	Medio	3	3	2	1	1	2	12	Medio	
25	1	1	2	2	2	2	10	Medio	1	3	3	2	1	1	11	Medio	2	2	2	1	2	2	11	Medio	
26	2	2	3	3	3	3	16	Alto	2	2	3	2	2	2	13	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Alto	
27	3	2	3	3	3	3	17	Alto	1	2	3	3	3	2	14	Alto	2	2	2	2	2	2	12	Medio	
28	3	1	2	2	2	3	13	Medio	1	2	2	2	1	2	10	Medio	3	1	2	1	2	3	12	Medio	
29	3	2	2	2	2	3	14	Alto	2	2	2	2	3	2	13	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Alto	
30	2	2	3	3	3	3	16	Alto	2	2	2	3	3	3	15	Alto	3	2	2	3	2	2	14	Alto	
	Baj	6 - 9				Medi	10-13				Alto	14 - 18													

Anexo 17: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS EN TRUJILLO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

AUTORIZACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Miguel Hermes Marcos Rojas, identificado con DNI N.º 18053232, en mi calidad de Supervisor de Distrito del Área 2 de Trujillo, que comprende un total de 82 pastores con sus respectivas congregaciones, todas pertenecientes a la Iglesia de Dios de la Profecía en los distritos de Salaverry, El Porvenir, Poroto, Laredo, La Esperanza, Alto Trujillo y Huanchaco, provincia de Trujillo, departamento de La Libertad, Perú,

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

al Juan Carlos Urbina Agurto, bachiller de la Facultad de Teología de la Universidad Seminario Bíblico Andino, para desarrollar su proyecto de investigación titulado: “Administración eclesiástica y responsabilidad pastoral, según la percepción de pastores en iglesias cristianas de Trujillo, 2024”, con el fin de optar el título de Licenciado en la especialidad de Formación Religiosa.

Se extiende la presente autorización para los fines que el interesado estime convenientes.

Trujillo, 24 de mayo de 2024



Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. H. M. R.", written over a horizontal line.

Miguel Hermes Marcos Rojas

Supervisor de distrito