

# ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

## VALORES PROGRESISTAS EN EL LIDERAZGO DE LA IGLESIA EVANGÉLICA EN GUATEMALA<sup>1</sup>

Reyna E. De León de Contreras  
Facultad de Liderazgo y Empresarialidad  
Universidad San Pablo de Guatemala  
(Número registro CONCYT GUATEMALA 349-00-00)  
ORCID [0000-0003-3480-3672](https://orcid.org/0000-0003-3480-3672)  
[eynadeleondecontreras@gmail.com](mailto:eynadeleondecontreras@gmail.com)

Recibido 31/01/20  
Aceptado 06/11/20

### RESUMEN

Este estudio se enfocó en indagar cuáles son los valores progresistas que propugna el liderazgo nacional de la Iglesia evangélica en Guatemala. El objetivo principal fue identificar la contribución del liderazgo a la formación de esos valores que acorde a la teoría culturalista del desarrollo humano pueden contribuir a la transformación del país. Específicamente se planteó: analizar el ejercicio del liderazgo nacional de la Iglesia protestante en la promoción de valores progresistas, medir los valores progresistas que sustentan, examinar su perspectiva de desarrollo e identificar cómo visualizan el rol de la iglesia y su vínculo con el desarrollo del país.

**Palabras clave:** Estudios de caso, iglesia evangélica, liderazgo, valores progresistas.

---

<sup>1</sup> Tesis Doctoral presentada a la Universidad San Pablo de Guatemala 09/05/2019 como requisito para optar por el título de Doctora en Liderazgo Organizacional.

## PROGRESSIVE VALUES IN THE LEADERSHIP OF THE EVANGELICAL CHURCH IN GUATEMALA

### SUMMARY

This study focused on the search of progressive values advocated by the National leaders of the Evangelical Church in Guatemala. The main objective was to identify the contribution of leadership to the formation of these values which, according to the culturalist development theory of human development, can contribute to the transformation of this nation. Specifically, we aimed to analyze the exercise of leadership to promote these values, measure the progressive values of the national leaders, and examine the perspective of leaders on Guatemalan development, identifying how they visualize the role of the Church the country's development.

**Keywords:** Case study, Evangelic Church, leadership, progressive values

### INTRODUCCIÓN

Entendiendo que el desarrollo es un fenómeno complejo y existen diversidad de teorías para explicarlo, este estudio se fundamentó en la teoría culturalista del desarrollo que plantea que la cultura importa y los valores culturales favorecen o frenan el progreso; la cual se vincula también a la teoría de la modernización y al paradigma del desarrollo humano que ha identificado, que uno de los elementos esenciales para promoverlo es el empoderamiento y la capacidad de agencia humana que posibiliten la acción de las personas y grupos para su consecución.

Los valores progresistas son poco conocidos en Guatemala y la investigación alrededor de ellos es incipiente. Por ello este estudio ofrece una mirada distinta hacia cuáles son los valores sustentados y/o promovidos por el liderazgo eclesial. Aunque la iglesia en general, no es considerada por la academia como fuente de capital social, de acuerdo a todas las Encuestas sobre Condiciones de Vida (ENCOVI) la iglesia es la organización social en la que más participan los guatemaltecos, particularmente las mujeres<sup>1</sup>. De acuerdo al Latinobarómetro, la población guatemalteca tiene un alto grado de confianza en la iglesia a la que pertenece (76%), el 41% reporta ser evangélico y entre los evangélicos el 78% refiere ser muy practicante<sup>2</sup>. Adicionalmente, todas las encuestas de ProDatos, han reportado consistentemente, el

crecimiento de la Iglesia evangélica y que ella es la entidad en la que más confía la población guatemalteca<sup>3</sup>. Ello permite identificar en la Iglesia evangélica un potencial para propiciar el empoderamiento humano e influenciar los valores que contribuyan al desarrollo del país. En ello reside, la relevancia de este estudio.

En función de esto, las hipótesis orientativas del estudio proponían que: dado el nivel de confianza de los guatemaltecos en la iglesia, el liderazgo de la iglesia protestante promueve valores culturales que influyen los valores, la conducta y el desarrollo de los miembros de la iglesia; y la Iglesia evangélica guatemalteca es diversa, por ello los valores abrazados y promovidos por el liderazgo son diferenciados por la corriente denominacional en la cual se enmarca la iglesia.

### METODOLOGÍA

El diseño del estudio fue desarrollado haciendo uso principalmente de un enfoque metodológico cualitativo. Su alcance fue exploratorio, descriptivo, y transeccional o transversal, ya que los datos, se recolectaron en un período específico, por lo que constituye una fotografía en un tiempo y espacio delimitado<sup>4</sup>. Las técnicas de investigación incluyeron entrevistas y análisis cualitativo de discursos, investigación

bibliográfica complementaria de cada una de las iglesias seleccionadas y una encuesta de valores cuantitativa, basada en el modelo usado por Basáñez para el Diagnóstico Axiológico de México<sup>5</sup>.

La muestra utilizada para este estudio fue intencional e incluyó cinco iglesias o denominaciones evangélicas en Guatemala, cualitativamente representativas de la diversidad de esta iglesia en el país; tres históricas, una pentecostal y otra neo-pentecostal, incluyendo como sujetos del estudio a 15 líderes, cinco líderes nacionales y 10 asociados. El grupo de líderes reflejó ser predominantemente masculino (93%), adulto maduro (promedio 55 años), con educación a nivel superior (73%), étnicamente mestizo o ladino (87%), mayoritariamente casados, con un promedio de 3 hijos, y nivel socioeconómico medio (60%).

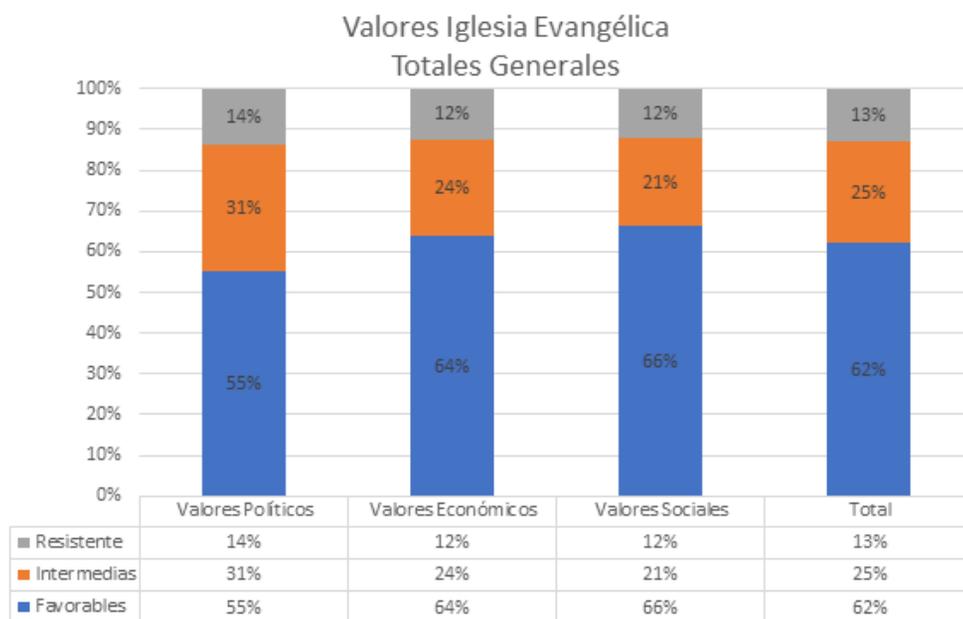
Los resultados de la investigación se analizan y presentan en cinco estudios de casos contruidos mediante la triangulación de los datos generados sobre cada denominación y en dos análisis generales; uno, que contrasta los objetivos y las hipótesis de la investigación y; otro, que presenta los resultados de la encuesta de valores del total de iglesias.

La encuesta de valores está conformada por tres categorías: valores sociales (control de la natalidad, igualdad de género, confianza en los demás, pertenencia, aprecio por la escuela, virtudes menores o diarias, código ético y secularización), valores políticos (separación iglesia-estado, responsabilidad de la élite, rendición de cuentas, responsabilidad individual, disposición a asociarse, respeto a la ley y control del destino) y valores económicos (reconocimiento al mérito, propensión a la innovación, gusto por competir, propensión al riesgo, frugalidad y ahorro, trabajo y resultados, expansión de la riqueza y preocupación por el futuro).

## RESULTADOS

Respecto a la medición de los valores progresistas en el liderazgo, el análisis cualitativo de las entrevistas y el discurso de los líderes principales, reportó que todas las iglesias abrazan e identifican espontáneamente un cuerpo de valores comunes, valores éticos, morales, espirituales y religiosos que orientan su perspectiva cosmogónica. Entre ellos sobresalen: el amor a Dios y al prójimo, el respeto, la integridad, el servicio, la valoración de la dignidad intrínseca y el interés por las personas y las virtudes, todos esenciales al *ethos* del ser Iglesia. Algunas iglesias refieren valores relacionales o sociales, similares como el amor a la familia, la honestidad, la humildad, el respeto de la ley, de las autoridades, el trabajo, la responsabilidad, la justicia.

Los resultados cuantitativos generados a partir de la Encuesta de Valores Progresistas presentados en la gráfica 1, reflejaron que el liderazgo de las iglesias evangélicas participantes tiene una actitud promedio, mayoritariamente favorable hacia los valores progresistas de 62%, una resistencia de 13% y una actitud intermedia o ambigua de 25%. Lo que posibilita a su vez que puedan promoverlos en el ejercicio de su liderazgo.



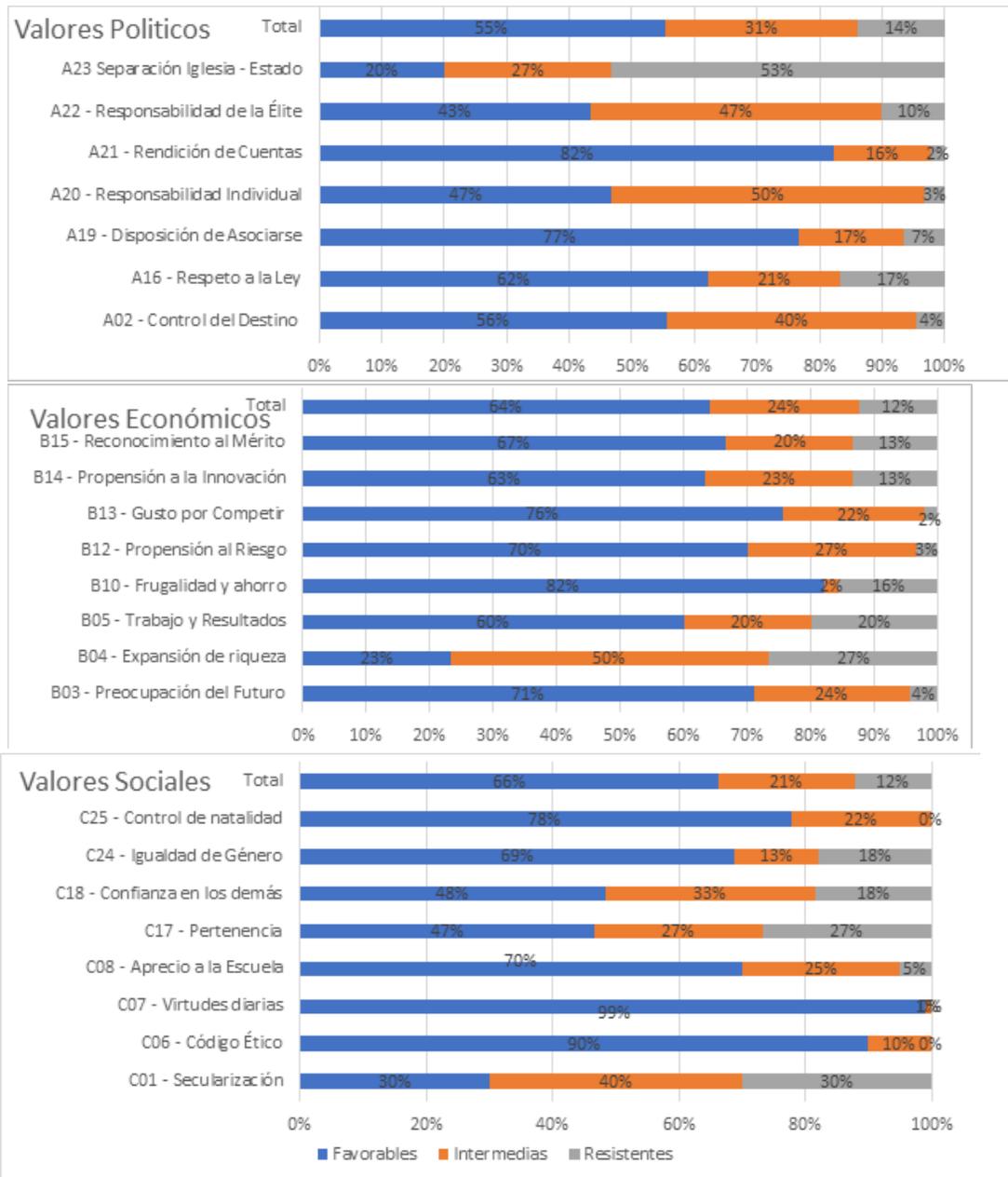
**Gráfica 1.** Resultados generales. **Fuente:** Trabajo de Campo, elaboración propia

Dentro de las tres categorías de valores que incluye la encuesta, la respuesta más alta se ubicó en los valores sociales con un 66% de actitudes favorables, una resistencia de un 12% y una respuesta intermedia de 21%. Seguidos por los valores económicos con una respuesta favorable de 64% una resistencia de un 12% y un 24% de opiniones intermedias. La expresión favorable más débil se encuentra en los valores políticos, con un 55% de respuestas favorables (la más baja), una respuesta intermedia de 31% (la más alta) y una resistencia del 14% (la más alta).

Aunque no son comparables dadas sus diferencias metodológicas, como un punto de referencia, se analizó la Encuesta de Valores en México, la cual reportó que la mayoría de los mexicanos expresaron valores favorables al progreso en un 51% de respuestas, un 26% sostuvo actitudes resistentes y el 23% una posición intermedia, dispuestos a orientarse hacia uno u otro de los polos según sean las señales del entorno. El ámbito social fue el más fuerte (65% positivas vs. 15% negativas), el político intermedio (48% vs. 27%) y el económico el más débil (39% vs. 36%)<sup>5</sup>. Las respuestas en la muestra de este

estudio son más favorables, menos resistentes y ambiguas que las del estudio de México, y por categorías son similares en los valores sociales, y más distantes en los valores económicos y políticos. Los resultados de este estudio son plenamente consistentes con los obtenidos por Hofstede<sup>6</sup> acerca de la cultura guatemalteca, así como con los del estudio GLOBE<sup>7</sup>, aunque son distintos en la metodología indagaron algunos de los valores incluidos en la Encuesta de Valores como: igualdad de género, innovación, preocupación por el futuro, control del futuro, colectivismo-responsabilidad individual y orientación al logro.

En la gráfica 2 se presentan los resultados obtenidos en cada uno de los valores, donde las respuestas del total de las iglesias fueron favorables a la mayoría de los valores progresistas (15 de 23), medianamente favorables en cinco, tres valores con baja respuesta favorable, y uno mayoritariamente resistente.



**Gráfica 2.** Resultados generales, análisis por valor.

Dentro de los valores que recibieron respuestas favorables se distinguen dos grupos. Los altamente favorables son cuatro: las virtudes diarias o virtudes menores (99%) relacionadas con el trabajo bien hecho; el código ético (90%), orientado a la superioridad de los valores por encima de los beneficios concretos; la rendición de cuentas (82%) relativo al respeto a las reglas y sus consecuencias y la frugalidad y la

importancia del ahorro (82%). Le siguen once valores con respuestas favorables: el control de la natalidad o administración de la fertilidad humana (78%), la disposición de asociarse (77%), el gusto por competir para buscar la excelencia (76%), la preocupación por el futuro (71%) relativo a la necesidad de anticiparse y planificarlo, el aprecio por la escuela su importancia y calidad (70%), la propensión al riesgo

(70%), la igualdad de género (69%), el reconocimiento al mérito como la base para progresar (67%), propensión a la innovación (63%), respeto a la ley (62%) y trabajo y resultados (60%).

Cinco valores obtuvieron las respuestas medianamente favorables: el control del destino (56%), confianza en los demás (48%), pertenencia o identidad (47%), la responsabilidad individual (47%), y responsabilidad de la élite (43%).

-Los tres valores menos abrazados por los líderes son: la separación iglesia-Estado (20%), la expansión de la riqueza (23%) y la secularización (30%). Es notorio que dos de los tres valores con respuestas más bajas correspondan justamente al rol de la iglesia que en una sociedad moderna le supone separada de las decisiones del Estado y ocupada del aquí y del ahora y no solamente de la vida eterna. De ellos, el único valor que es mayoritariamente resistente es el de la separación iglesia-Estado (53%), este es un valor proveniente de la esencia misma de La Reforma Protestante, pero alcanzó una resistencia del 80% por parte de los líderes asociados, lo que denota estar en franco proceso de abandono y cambio.

El valor de secularización muestra una respuesta principalmente ambigua o intermedia de 40%, favorable de 30% y resistente de 30%. Este valor se refiere a la importancia y pragmatismo de la vida religiosa, la encuesta contrapone el trabajar para la vida eterna o para la vida aquí y el involucramiento o no de la iglesia en la ayuda en cosas materiales más allá del ámbito espiritual. El optar por ambas es una opción altamente esperada para muestras de creyentes, como es el caso.

-El valor expansión de la riqueza es el único valor económico menos abrazado (23% favorable) y el más ambiguo en la categoría de valores económicos (50% intermedias). Este denota que los líderes mezclan respuestas acerca de si la riqueza es producto del ingenio humano (favorable) o de los recursos naturales (resistente) así como si la riqueza se acaba (resistente) o no (favorable). En paí-

ses como Guatemala la percepción «resistente» es muy abrazada acorde a las teorías de la dependencia como explicación del desarrollo, la cual ha sido ampliamente difundida por la academia nacional.

Al analizar los valores por iglesia o denominación se encontró que cinco de los valores son altamente abrazados por el liderazgo del total de iglesias: las virtudes menores, el código ético, frugalidad y ahorro, la rendición de cuentas y el control de la natalidad-fertilidad que no apareció en el promedio general en este grupo. Otros cinco valores son altamente apreciados por el liderazgo de cuatro de las cinco iglesias: la disposición para asociarse, la propensión al riesgo, el reconocimiento al mérito, el gusto por competir y el respeto de la ley, constituyéndose en los diez valores consistentemente más abrazados por todas las iglesias.

La segunda hipótesis orientadora planteó que dado que la iglesia evangélica guatemalteca es diversa, los valores abrazados y promovidos por el liderazgo serían diferenciados por la corriente denominacional (histórica, pentecostal o neopentecostal) en la cual se enmarca la iglesia. Aunque se encontraron algunos indicios de diferencias denominacionales, los resultados no son contundentes para confirmar esta hipótesis. Al comparar los resultados totales obtenidos por cada una de las iglesias en la Encuesta de Valores, se observó que en los resultados totales promedio, obtenidos por cada iglesia se observa que no hay mayores diferencias entre ellas. Todas se expresaron favorablemente a los valores progresistas en un rango de 58% a 68%. La Iglesia C (histórica) reportó los puntajes favorables más altos de 68%, le sigue la iglesia A (histórica) con 67%, la E (neo-pentecostal) con 61%, la D (pentecostal) con 60% y finalmente la B (histórica) con 58%, la respuesta más baja. No se evidenciaron diferencias por corriente denominacional, ya que la más alta y la más baja en las respuestas favorables pertenecen a la corriente histórica. Así mismo, no se encontraron diferencias importantes por categorías de valores, en la respuesta de las diferentes iglesias, ni en

la corriente denominacional. En los valores políticos los resultados favorables presentar un rango de 50% a 70%, el más alto es para la Iglesia C (histórica) y el más bajo para la Iglesia D (pentecostal). En los valores económicos, los resultados favorables variaron de 53% a 73%, el más alto fue para la iglesia C y el más bajo para la iglesia B (ambas históricas). En los valores sociales, el rango de respuestas favorables se presentan de 62% a 78%, la más alta corresponde a la iglesia A y las más bajas a las iglesias B y C (históricas).

Al agrupar las iglesias históricas (A, B y C) para analizar las diferencias por corriente denominacional, se identifica que, si bien las iglesias históricas con 64% respondieron más favorablemente, están sólo 3 puntos arriba de la iglesia neo-pentecostal (61%) y 4 puntos arriba de la iglesia pentecostal 60%.

Sí se encontraron diferencias al desagregar los totales de valores progresistas por tipo de líder. Las respuestas de los líderes asociados son más favorables a los valores progresistas (68%) que las de los líderes principales (50%). Las resistencias son ligeramente más altas para los líderes asociados (15%) que para los líderes nacionales (11%). Las respuestas intermedias o ambivalentes son bastante más altas en los líderes principales de 39% que para los líderes asociados de 18%.

Las discrepancias entre los dos tipos de líderes, sí varían de iglesia a iglesia y por corriente denominacional. Las menores discrepancias entre el líder principal y los asociados se encuentran en la Iglesia A, le sigue la Iglesia C, luego la Iglesia B, la Iglesia D y finalmente la más discrepante es la Iglesia E. De manera que mientras más histórica es la iglesia, menores son las discrepancias en las respuestas entre los líderes principales y los líderes asociados y viceversa. La iglesia neo-pentecostal es la que más discrepancia muestra en los resultados entre el líder principal y los asociados. Las discrepancias son importantes porque implican un distanciamiento entre las perspectivas del líder principal y los líderes asociados respecto a estos valores, lo que cuestiona la influencia de los primeros en los segundos.

En el análisis cualitativo de los valores identificados espontáneamente en las entrevistas, se encontró que dos de las cinco Iglesias abrazan valores claramente diferenciados de las otras denominaciones: la Iglesia A y la Iglesia E, ambas justamente en los extremos del continuo de la diversidad de iglesias, la más histórica y vinculada a los movimientos de la Reforma Protestante, y la más moderna y vinculada a la corriente neo-pentecostal.

La Iglesia A enfatiza valores como la igualdad de género, la reconciliación y la paz, su discurso es coherente con la experiencia que reportan en sus programas de acompañamiento. La mejor evidencia de la vivencia de estos valores es la participación de mujeres, indígenas y personas de distintos niveles educativos en su liderazgo principal. Esta es la única denominación que incluyó entre sus líderes asociados a una mujer y cuyo líder nacional es indígena. Estos valores se relacionan con valores progresistas de igualdad de género y disposición a asociarse, ambos también reportados como altamente favorables en la Encuesta de Valores por el liderazgo de esta denominación y con su visión del desarrollo.

La Iglesia E (neopentecostal) se diferencia con su propuesta radical de alejamiento de la mentalidad derrotista, pobre e intrascendente del ser cristiano, la cual prevalecía en la iglesia evangélica hasta la década de los 80 y su énfasis en el cuidado de las finanzas, no endeudarse, buscar la excelencia y creer que es posible soñar y alcanzar grandes metas en la vida aquí y ahora. Ese discurso se acompaña con muestras de cómo esta denominación ha construido grandes proyectos y generado liderazgos ampliamente reconocidos en el ámbito nacional. Su perspectiva se vincula plenamente a su visión del desarrollo y a valores progresistas como el control del destino, preocupación por el futuro, responsabilidad individual, frugalidad y ahorro y secularización en los cuales la Iglesia E, obtuvo resultados principalmente favorables, con excepción del valor secularización.

En relación con la segunda hipótesis orientadora, sobre la diversidad de valores a partir de las diferencias denominacionales, respecto a la hipótesis 1 y el objetivo general, los resultados obtenidos aportan elementos sólidos desde la perspectiva del liderazgo entrevistado, para afirmar lo consignado en la hipótesis orientadora 1 y el objetivo general que la Iglesia Protestante si ha influenciado los valores de las personas que participan en ella y su influencia ha impactado los valores, la conducta y el desarrollo de su feligresía, contribuyendo a la formación de valores progresistas. Los líderes de todas las iglesias incluidas en el estudio identificaron que la mayor de sus contribuciones al país es la transformación o cambio de vida de las personas a través del Evangelio de Jesucristo, principalmente a través del proyecto de conversión que constituye la esencia de la propuesta evangélica o protestante en el país, la cual supone un antes y un después en el estilo de vida y valores de sus miembros. Esa transformación implica: el abandono de hábitos negativos (vicios, adicciones), el abandono de conductas irresponsables en los roles personales, familiares y sociales; y la formación del carácter y una conducta responsable y honesta en todos los ámbitos de la vida. Actitudes todas, vinculadas a los valores progresistas.

Aunque la muestra de iglesias fue pequeña, enfocada en 5 denominaciones, es importante ponderar que estas reportaron tener un total de 6,137 congregaciones locales y una mega iglesia con un estimado de 1,057,685 personas participantes que han recibido esta influencia.

La segunda gran contribución para el desarrollo del país que todas las iglesias identifican es la construcción de liderazgos. Todas las denominaciones reportaron tener programas específicos de formación, capacitación y educación que contribuyen al desarrollo humano y a la formación de capacidades en su liderazgo. Instituciones educativas como colegios, seminarios e institutos bíblicos han sido creados por todas las iglesias para ofrecer variedad de programas, modalidades y niveles educativos incluso en idiomas mayenses y en niveles avanzados de educación superior.

Entonces, puede afirmarse que todas las iglesias, intencionalmente, invierten esfuerzos y recursos para desarrollar el capital humano nacional y las capacidades de liderazgo de su membresía. De las denominaciones incluidas en esta muestra se estimó que podrían contar con un aproximado de 155,000 líderes laicos.

Un elemento distintivo de la Iglesia evangélica es que todas las iglesias se sostienen y funcionan sobre la base de la colaboración de sus miembros. De manera que el desarrollo del liderazgo es posibilitado por la diversidad de oportunidades para el servicio y espacios para la participación de todos sus miembros y el ejercicio del liderazgo en las estructuras de gobierno, en las áreas ministeriales y programáticas, así como en las estructuras nacionales. Complementariamente, todas las iglesias motivan y ofrecen acompañamiento pastoral diferenciado por grupos de población, lo que contribuye al desarrollo del capital humano.

En relación con el objetivo 1, sobre el ejercicio del liderazgo nacional de las iglesias protestantes en la promoción de los valores progresistas, el estudio indagó sobre la influencia de los líderes nacionales en la formación de los valores de los líderes asociados, con excepción de la Iglesia E (neo-pentecostal), para las otras denominaciones los líderes asociados reportaron baja influencia individual del líder principal en la formación de sus valores. Quienes han influido en los valores de los líderes asociados son: en primer lugar, la familia; segundo lugar, es compartido por profesores de escuela, pastores y líderes religiosos denominacionales quienes actualmente no ejercen liderazgo o gobierno, pero cuyos liderazgos son referentes de la propia denominación.

Por lo tanto, puede afirmarse que, aunque el liderazgo principal de las iglesias no tiene alta influencia en los valores del liderazgo, asociado en todos los casos, estos sí han sido influenciados en sus valores por otros líderes denominacionales. La influencia denominacional es más alta en las iglesias históricas y es por esto y no por causa del liderazgo de los líderes nacio-

nales actuales que hay más convergencia en sus respuestas en la Encuesta de Valores.

Esta limitada influencia del liderazgo nacional puede ser explicada por al menos tres realidades: las estructuras de gobierno denominacional, los límites que tienen en su mandato y el estilo de liderazgo que prefieren los líderes.

Respecto al ejercicio del liderazgo por parte de los líderes nacionales de las denominaciones. El análisis principal de los resultados de la investigación se realizó fundamentado en la teoría del liderazgo transformacional la cual se enfoca en los líderes con gran capacidad para generar cambios significativos a la luz de una visión transformadora, y su contrapuesta teoría del liderazgo transaccional orientado al gerenciamiento y el sostenimiento del *statu quo*.

Las iglesias históricas (A, B, C) eligen a sus líderes nacionales mediante ejercicios democráticos, quienes tienen un mandato restringido por el modelo de gobierno congregacional que enfatiza la autoridad en la comunidad de fe y no en el líder. Sus estructuras nacionales son principalmente de coordinación y no de gobierno, las posiciones de liderazgo son de corto plazo y 2 de 3 de los líderes nacionales la ejercen a tiempo parcial.

En la iglesia pentecostal, el sistema de gobierno es episcopal, el líder nacional es nombrado por la sede principal y cuenta con autoridad también de corto plazo. En la iglesia neo pentecostal, el mandato no tiene límites temporales, y en el sistema de gobierno no hay nombramiento ya que él es el fundador y líder principal.

En relación a los estilos de liderazgo, tres de los líderes entrevistados (Iglesia A, B y D) asumen que tienen una preferencia por la construcción de consensos o por la búsqueda de toma de decisiones plenamente participativas. En los casos de las Iglesias A y B es coherente con el tipo de gobierno y el mandato que ellos tienen. No así en la denominación D cuyo gobierno es episcopal. Esta perspectiva es bastante contradictoria, ya que cuando se ejerce el liderazgo al

más alto nivel, el líder está supuesto a proveer la visión, a tener claridad del sentido hacia donde hay que dirigir la organización, y de liderar el cambio para posicionar apropiadamente a la entidad y alcanzar los objetivos deseados.

Acorde al marco teórico que fundamenta esta investigación se encontró rasgos del estilo líder-siervo en todos los líderes nacionales de las iglesias incluidas en el estudio. Ese estilo de liderazgo se considera paradójico por algunos autores<sup>8</sup> con el ejercicio del liderazgo, porque se supone que los líderes influyen, dirigen y los siervos siguen, pero están presentes en las entidades altruistas como las iglesias pues tienen como punto de partida un sentimiento de primero querer servir y cuidar a otros y después liderarles. Los modelos congregacionistas propician este liderazgo como el ideal.

En consonancia, desde el punto de vista de los asociados, estos identificaron en los líderes nacionales de las iglesias A, B, C y D liderazgos participativos, democráticos que permiten y posibilitan el trabajo de otros. Estos estilos de liderazgo preferidos, sumados con lo corto de su mandato y con el gobierno congregacional de las tres iglesias históricas, limitan el ejercicio de un liderazgo con sello propio.

Por otro lado, todos los líderes entrevistados privilegian el ejemplo como el medio más convincente de modelar los valores y liderar el cambio. La credibilidad, la confianza que inspira, la coherencia entre su mensaje y su vida, es lo más relevante. Le siguen los procesos reflexivos y formativos ya sea desde el púlpito o en actividades específicas de capacitación. El primero es identificado en la literatura como el elemento ético y el segundo al valorar y ayudar al desarrollo de capacidades, ambos caracterizan al líder-siervo.

En contraste, en la Iglesia E, el líder nacional afirma que procura el cambio por medio de sus publicaciones, los medios de comunicación y la inspiración para soñar que comparte consistentemente a partir de su visión, mostrando un liderazgo que se encuadra más en tipo trans-

formacional, ya que ha desafiado el statu quo, se ha atrevido a innovar y ha promovido un cambio en el paradigma de ser iglesia.

Contrastando el ejercicio de liderazgo reportado con las características de los líderes transformacionales que logran grandes cambios, se encontraron coincidencias entre los líderes principales quienes afirman liderar, modelando con el ejemplo, sólidos valores y coherentes con los mensajes que proclaman, lo que les hace dignos de confianza. Todos posibilitan y habilitan que otros actúen, son efectivos en el trabajo con las personas, ya que promueven el trabajo en equipo y la cooperación, fomentan la confianza con los demás, escuchan atentamente los puntos de vista, tratan a los demás con dignidad y respeto y les permiten tomar decisiones. También puede inferirse que, desde su enfoque pastoral, alientan a sus seguidores, les compensan emocionalmente por sus logros y les estimulan a desarrollarse. Factores que también se presentan en los líderes-siervos.

Sin embargo, con excepción del líder de la Iglesia E, en esta investigación no se percibió que los demás líderes hayan creado su propia visión del futuro deseado, que se haya comunicado de manera convincente y sea la que guíe a sus liderados organizacionalmente. Sin esa visión inspiradora no es posible que ellos desafíen y promuevan trascender el statu quo por un estatus mejor, y brinden claridad del futuro deseado que es la esencia del liderazgo transformacional, sobre todo, al más alto nivel. Sus líderes adjuntos, tampoco expresaron una identificación personal e idealizada de su liderazgo.

El liderazgo transaccional que practican la mayoría de los líderes busca mantener la estabilidad no promover el cambio, mediante intercambios regulares con los que se logran objetivos específicos tanto para los líderes como para los seguidores<sup>9</sup>. Su influencia está «basada en la autoridad legítima y en el respeto de las reglas y la tradición» Burns (en Yukl 2008)<sup>10</sup> maneja las acciones cotidianas, comunes, mantienen la cultura y contribuye a la efectividad organizacional. Ese es el ejercicio

de liderazgo que se aprecia en la mayoría de las iglesias incluidas en el estudio (A, B, C y D). La excepción es la Iglesia E donde se identifica un liderazgo transformacional.

Desde el punto de vista de la teoría de liderazgo y género es evidente que el liderazgo de las mujeres en la Iglesia evangélica es todavía un tema de debate. Entre los avances se subraya que dos de las iglesias, la Iglesia A (histórica) y la Iglesia D (pentecostal) incluyen a las mujeres en el liderazgo clerical con políticas claramente establecidas; pero en ellas el «techo de cristal» no se ha roto, ya que su presencia y participación en el liderazgo es mínima en ambas iglesias y en la Iglesia D pueden acceder a dos de los rangos, pero no al más alto de ordenamiento y de gobierno. Entre los líderes nacionales entrevistados, todos son hombres y en los líderes asociados se entrevistó a una mujer en la Iglesia A. Las mujeres constituyen la mayoría de la membresía en 4 de las 5 iglesias y en el ámbito local tienen una amplia participación. Dos de las tres iglesias históricas la B y la C son las que tienen más restricciones para la participación de las mujeres en el liderazgo.

Desde el punto de vista de la teoría de desarrollo del liderazgo<sup>11</sup> se observó que dos de los líderes nacionales, Iglesia C y E, se encuentran en la fase de convergencia referida a aquellos líderes que han alcanzado la madurez en el ministerio y desempeñan roles que convergen plenamente con sus capacidades y talentos. Mientras que los líderes de las Iglesias A, B y D expresan un poco de tensión con los mandatos del rol y sus estilos, cualidades personales o preferencias ministeriales, por ello se ubican en la fase denominada de madurez ministerial.

En síntesis, los resultados obtenidos mediante la presente investigación, aportan elementos desde la perspectiva del liderazgo entrevistado para afirmar que la Iglesia Protestante sí ha influenciado los valores de las personas que participan en ella incluyendo valores progresistas; además, su influencia ha impactado la conducta, el desarrollo humano y el liderazgo de su feligresía. Su visión de la Guate-

mala desarrollada es la de una nación y sociedad cristiana que ama a Dios y vive acorde a sus mandamientos, reconoce la dignidad para todos y se opta por los valores cristianos vinculados a la paz, la unidad, aprecie la educación y el trabajo productivo y asuma su responsabilidad ciudadana por la transformación del país.

La visión de la Guatemala desarrollada es vista en las iglesias más históricas como una utopía, donde las Iglesias C, D y, sobre todo, la E la ven más cercana y posible. De acuerdo a Grondona<sup>12</sup> la utopía fuera del alcance refleja un valor resistente al progreso y una utopía distante, pero alcanzable a través del esfuerzo y la creatividad uno favorable al desarrollo. El liderazgo de estas iglesias identifica como motores de cambio hacia el desarrollo: la educación, la productividad, la generación de empleos, la construcción de infraestructura y servicios, el turismo, el aprovechamiento de los recursos naturales y el cambio de mentalidad, de cultura y valores.

En el objetivo 4 orientado a identificar cómo visualiza la iglesia su rol y su vínculo con el desarrollo del país se encontró que el liderazgo de todas las denominaciones coincide en que el anuncio del Evangelio es el primer componente del rol que desempeña la iglesia, seguido por una función educativa con principios bíblicos forma discípulos, enseña mayordomía, les capacita con una nueva ética y perspectiva de vida y desarrolla competencias de líderes para poder actuar en la familia, el mundo del trabajo y el país. A ello se suma el acompañamiento de la vida y el apoyo que brindan a las comunidades mediante los diversos programas de servicio que realizan.

Coherentes con su diferenciación axiológica, la iglesia A añade el rol de la denuncia de injusticias como otra función, rol que no es reconocido por las demás iglesias y que es poco ejercida por la denominación histórica que la identificó. La Iglesia E incluye la función de inspirar a soñar y alcanzar metas, en un cambio de mentalidad.

El líder es consciente que su rol ha sido enfocado en el anuncio del Evangelio, y en la función educativa de formar discípulos transformándoles para actuar en la familia, el mundo del trabajo y el país. Dos de las cinco iglesias cuestionan el sobre énfasis de la iglesia en el anuncio y el reducido involucramiento en la solución de los asuntos de la realidad nacional, al igual que la poca unidad entre las iglesias limita su contribución al desarrollo del país y se plantea como reto.

## CONCLUSIÓN

En resumen, la Iglesia evangélica es ya generadora de valores incluidos valores progresistas y formadora de capital humano y social. Tiene el potencial de ampliar su propuesta axiológica con otros valores de tipo progresistas que expandan la contribución al cambio que ya realizan al desarrollo del país.

Para ampliar su contribución se requiere desarrollar capacidades, alianzas y, sobre todo, posibilitar liderazgos nacionales más transformacionales y menos transaccionales que sean decisivos, capaces de inspirar a los demás y de articular una clara visión de futuro.

## REFERENCIAS

- ONU Mujeres y CIEN. (2013). *Emprendimiento Femenino en Guatemala, un enfoque teórico estadístico del emprendimiento femenino en Guatemala*. Guatemala: 1ª. Edición, diciembre de 2013 DERECHOS RESERVADOS Copyright 2013 ONU-MUJERES/ Centro de Investigaciones Económicas Nacionales CIEN.
- Latinobarometro. (2017). *La religión en tiempos del PapaFrancisco*. Buenos Aires.
- ProDatos. (5 de abril de 2019). *Encuesta Libre, Primer Plano*. Prensa Libre, pág. 4.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación (5a edición ed.)*. México, Distrito Federal, México: McGraw Hill Educacion.
- Basáñez, M. y. (2011). *Diagnóstico Axiológico de México*. The Fletcher School, Tufts University, Cultural Change Institute. S/e
- Hofstede, G. (2012). *Culturas nacionales , culturas organizacionales y el papel de la gestión empresarial*. En c. BVVA, & O. MIND (Ed.), *Valores y Etica para el siglo XXI* (en línea [https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2013/10/Valores-y-%C3%89tica-para-el-siglo-XXI\\_BBVA.pdf](https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2013/10/Valores-y-%C3%89tica-para-el-siglo-XXI_BBVA.pdf) ed., pág. 647). BVVA.
- Ogliastri, E., McMillen, C., Altschul, C., Eugenia, A. M., Colombia, d. B., Dávila, C., .Martinez, S. (primer semestre de 1999). *Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina, El estudio Globe*. Academia Revista Latinoamericana de Administración(22), 29-58.
- Northouse, P. G. (2018). *Introduction to Leadership, concepts & practices (4th edition ed.)*. Michigan, USA: SAGE Publications.
- Lussier, R., & Achua, C. (2008). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (Cuarta ed.)*. (M. E. Rosales, Trad.) Mexico, D.F., Mexico, D.F., Mexico: CENGAGE Learning.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las Organizaciones (Sexta ed.)*. (A. Cañizal, Ed., & Y. M. López, Trad.) España, España, España: Pearson, Prentice Hall. doi:ISBN: 978-84-8322-344-4
- Clinton, J. R. (1998). *La Formación De Un Líder: Reconociendo Las Lecciones y Etapas Del Desarrollo Del Liderazgo*. Colorado Springs, USA: Nav Press.
- Gronдона, M. (2000). *Las Condiciones Culturales del Desarrollo Económico, Hacia una teoría del desarrollo (4a edición ed.)*. Buenos Aires, Argentina, Argentina: Planeta.