

Pregrado

Carrera: Teología Pastoral

**Asignatura (UIC): Innovación en proyectos
pastorales**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título en: Tecnólogo Universitario en Teología
Pastoral**

**Tema: FACTORES QUE DIFICULTAN LA
PERMANENCIA EN EL LLAMADO Y
SERVICIO
EN LA IGLESIA BUEN PASTOR CAYAMBE:
UN ESTUDIO SOBRE LOS DESAFÍOS EN LA
VIDA DE LOS HIJOS DE
DIOS**

Autor/s: Ortega Romero Gilda Liseth

Tutor: Espín Guerrón Mauricio Xavier

Fecha: Marzo 2025



Autor:



Ortega Romero Gilda Liseth

Título a obtener: Tecnólogo Universitario en Teología Pastoral

Matriz: Sangolquí -Ecuador

Correo electrónico: gilda.ortega@ister.edu.ec

Dirigido por:



Espín Guerrón Mauricio Xavier

Título: Mgtr. Gestión Empresarial

Tglo. Teología Pastoral

Matriz: Sangolquí -Ecuador

Correo electrónico: mauricio.espin@ister.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

©2024 Tecnológico Universitario Rumiñahui

SANGOLQUÍ – ECUADOR

Ortega Romero Gilda Liseth

"Factores Espirituales, Emocionales y Sociales que Influyen en la Permanencia en el Servicio Ministerial Cristiano"



CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CT-ANX-2025-ISTER-6-6.3

Sangolquí, 15 de marzo del 2025

MSc. Elizabeth Ordoñez
DIRECTORA DE DOCENCIA

MSc. Mónica Loachamín
COORDINADORA DE TITULACIÓN

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI CON CONDICIÓN DE
UNIVERSITARIO

Presente

Por medio de la presente, yo, Gilda Iselth Ortega Ponce declaro y acepto en forma expresa lo siguiente: Ser autor del trabajo de titulación denominado, de la Tecnología Universitaria en Teología Pastoral; y a su vez manifiesto mi voluntad de ceder al Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui con condición de Universitario los derechos de reproducción, distribución y publicación de dicho trabajo de titulación, en cualquier formato y medio, con fines académicos y de investigación.

Esta cesión se otorga de manera no exclusiva y por un periodo indeterminado. Sin embargo, conservo los derechos morales sobre mi obra.

En fe de lo cual, firmo la presente.

Atentamente,

C.I.: 100465502-1

MATRIZ SANGOLQUÍ: Av. Atahualpa 1701 y 8 de Febrero
Telf: 0960052734 / 023524576 / 022331628
www.ister.edu.ec / info@ister.edu.ec

FORMULARIO PARA ENTREGA DE PROYECTOS EN
BIBLIOTECA INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
RUMIÑAHUI CON CONDICIÓN DE UNIVERSITARIO

CT-ANX-2024-ISTER-

CARRERA: TECNÓLOGO UNIVERSITARIO EN TEOLOGÍA PASTORAL

AUTOR/ES: ORTEGA ROMERO GILDA LISETH

TUTOR: ESPÍN GUERRÓN MAURICIO XAVIER

CONTACTO ESTUDIANTE: 0980711489

CORREO ELECTRÓNICO: gilda.ortega@ister.edu.ec

TEMA: FACTORES QUE DIFICULTAN LA PERMANENCIA EN EL LLAMADO Y
SERVICIO EN LA IGLESIA BUEN PASTOR CAYAMBE: UN ESTUDIO SOBRE LOS
DESAFÍOS EN LA VIDA DE LOS HIJOS DE DIOS

OPCIÓN DE TITUTLACIÓN: UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

RESUMEN EN ESPAÑOL:

El siguiente estudio permite analizar los factores que inciden en la permanencia en el servicio ministerial dentro de la Iglesia Buen Pastor Cayambe, considerando aspectos espirituales, emocionales y sociales. La investigación surge a partir de la preocupación por la disminución del compromiso ministerial de los servidores, lo que afecta la continuidad del trabajo eclesiástico y el desarrollo de la comunidad cristiana.

Para abordar esta problemática, se utilizó un enfoque mixto. En la fase cuantitativa, se aplicaron encuestas estructuradas con escala de Likert a 80 miembros de la congregación, con el objetivo de medir factores como la motivación, el desgaste ministerial y la percepción del apoyo recibido, se realizaron entrevistas semiestructuradas a cinco líderes ministeriales, quienes proporcionaron información detallada sobre los desafíos que enfrentan los servidores y las estrategias para fomentar su permanencia en el ministerio.

Los resultados del estudio revelan que el desgaste espiritual, la falta de discipulado y el desánimo son los principales factores que afectan la continuidad del servicio. Asimismo, las responsabilidades

familiares y laborales, la falta de reconocimiento y la escasez de oportunidades de formación contribuyen a la deserción ministerial. Se evidenció que los servidores que reciben acompañamiento pastoral, mentoría y capacitación continua presentan una mayor predisposición a mantenerse activos en su labor dentro de la iglesia.

En función de los hallazgos, se recomienda la implementación de programas de formación espiritual, mentoría y actividades de integración comunitaria, con el propósito de fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores. Además, se sugiere mejorar la distribución de tareas y establecer sistemas de apoyo emocional para evitar el desgaste y el agotamiento espiritual.

Se concluye que fomentar un ambiente de apoyo, desarrollo y crecimiento espiritual dentro de la iglesia es fundamental para garantizar la fidelidad y el compromiso en el llamado ministerial, promoviendo una comunidad eclesial más sólida y comprometida con su misión.

PALABRAS CLAVE: permanencia ministerial, desgaste espiritual, discipulado, mentoría, motivación, iglesia cristiana.

ABSTRACT

The following study analyzes the factors that affect the permanence in service within the Good Shepherd Bible Church in Cayambe, considering spiritual, emotional and social factors. The investigation comes from a concern over the reduction of ministerial commitment from the servants which affects the continuing ecclesiastical work and development of the Christian community.

To approach this problem, a mixed focus was used. In the quantitative phase. 80 members of the church were given a Likert structured survey with the objective of measuring factors such as motivation, ministerial exhaustion and perception of support received. In the qualitative phase, five ministry leaders were interviewed in a semi structural method. They contributed detailed information about the challenges faced by those who serve and the strategies implemented to encourage their permanence in ministry.

The results of the study reveal that spiritual exhaustion, lack of discipleship and

discouragement are the principal factors that affect the continuation of service. In the same way, responsibilities within the family and place of work, lack of recognition and the lack of opportunity for formation contribute to the desertion of the ministry. The evidence shows that those who serve who receive pastoral participation, mentoring and continual training present a greater disposition to staying active in their labors within the church.

As a result of these findings, a programs of spiritual formation, mentoring, and integrated community activities were recommended with the purpose of strengthening the motivation and feeling of permanence within those who serve. In addition, a greater distribution of tasks and the establishment of systems for emotional support were recommended to avoid spiritual exhaustion and fatigue.

The conclusion was reached that encouraging an environment of support, development and spiritual development within the church is fundamental to guaranteeing the faithfulness and commitment to the ministerial calling which promotes a more solid and committed ecclesiastical community.

Key words: ministerial permanence, spiritual exhaustion, discipleship, mentorship



SOLICITUD DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CT-ANX-2025-ISTER-2
Sangolquí, 15 de marzo del 2025

Sres.-
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI CON CONDICIÓN DE
UNIVERSITARIO

Presente

A través del presente me permito aceptar la publicación del trabajo de titulación de la Unidad de Integración Curricular en el repositorio digital "DsPace" del estudiante: BENJAMIN CEPEDA MIRANDA con C.I.: 0601181738 alumno de la Carrera TEOLOGÍA PASTORAL.

Atentamente,


Firma del Estudiante
C.I. 100465502-1

SÓLO PARA USO DEL ISTER

Han sido revisadas las similitudes del trabajo en el software "TURNITING" y cuenta con un porcentaje de; motivo por el cual, el Proyecto Técnico de Titulación es publicable. (EL PORCENTAJE DE SIMILITUD DEBE SER MÁXIMO DE 15%)

MSc. Elizabeth Ordoñez
DIRECTORA DE DOCENCIA

MSc. Mónica Loachamín
COORDINADORA DE TITULACIÓN

Fecha del Informe ____/____/____

MATRIZ SANGOLQUÍ: Av. Atahualpa 1701 y 8 de Febrero
Telf: 0960052734 / 023524576 / 022331628
●●●● www.ister.edu.ec / Info@ister.edu.ec

DEDICATORIA

Con gratitud y amor, dedico este trabajo a **Dios**, quien ha sido mi apoyo y refugio en cada etapa de este camino. Su luz ha iluminado mi sendero, dándome la paciencia y el entendimiento necesarios para culminar esta investigación.

A **mis padres Gloria y Alfonso**, cuyo apoyo incondicional, consejos y sacrificios me han permitido alcanzar mis metas. Gracias por ser mi ejemplo de perseverancia y amor. A mis hermanos que han estado presente en cada momento, brindándome ánimo y motivación para seguir adelante. Su amor ha sido mi consuelo en los momentos más desafiantes.

Finalmente, a **todos los servidores y colaboradores ministeriales**, que con dedicación y esfuerzo entregan su vida al servicio de Dios. Este trabajo es un reconocimiento a su labor y un aporte para fortalecer su compromiso en la obra del Señor.

Con profundo agradecimiento,

Lizeth Ortega

AGRADECIMIENTOS

Con profunda gratitud, extendiendo mi reconocimiento a quienes, con su apoyo y guía, han sido fundamentales en la culminación de este proyecto de tesis:

A la Iglesia Buen Pastor Cayambe, mi sincero agradecimiento por su constante aliento y oraciones, que fortalecieron mi espíritu y me impulsaron a perseverar.

Al Pastor Luis Simbaña y Gissela Simbaña, reconozco su dedicación y compromiso, reflejados en el seguimiento meticuloso de mi progreso demostrando un apoyo incondicional.

A mi estimado amigo Steeven Gonzales, expreso mi gratitud por su sincera amistad y motivación, recordándome la promesa de Filipenses 4:13, que me infundió la confianza para alcanzar esta meta.

Finalmente, al Instituto Universitario Rumiñahui, agradezco la oportunidad de cursar la Tecnología Universitaria Pastoral, un programa que enriqueció mi formación y me permitió alcanzar este logro académico.

A todos y cada uno, mi más profundo agradecimiento por su invaluable contribución a este proyecto de Tesis.

RESUMEN

El siguiente estudio permite analizar los factores que inciden en la permanencia en el servicio ministerial dentro de la Iglesia Buen Pastor Cayambe, considerando aspectos espirituales, emocionales y sociales. La investigación surge a partir de la preocupación por la disminución del compromiso ministerial de los servidores, lo que afecta la continuidad del trabajo eclesial y el desarrollo de la comunidad cristiana.

Para abordar esta problemática, se utilizó un enfoque mixto. En la fase cuantitativa, se aplicaron encuestas estructuradas con escala de Likert a 80 miembros de la congregación, con el objetivo de medir factores como la motivación, el desgaste ministerial y la percepción del apoyo recibido, se realizaron entrevistas semiestructuradas a cinco líderes ministeriales, quienes proporcionaron información detallada sobre los desafíos que enfrentan los servidores y las estrategias para fomentar su permanencia en el ministerio.

Los resultados del estudio revelan que el desgaste espiritual, la falta de discipulado y el desánimo son los principales factores que afectan la continuidad del servicio. Asimismo, las responsabilidades familiares y laborales, la falta de reconocimiento y la escasez de oportunidades de formación contribuyen a la deserción ministerial. Se evidenció que los servidores que reciben acompañamiento pastoral, mentoría y capacitación continua presentan una mayor predisposición a mantenerse activos en su labor dentro de la iglesia.

En función de los hallazgos, se recomienda la implementación de programas de formación espiritual, mentoría y actividades de integración comunitaria, con el propósito de fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores. Además, se sugiere mejorar la distribución de tareas y establecer sistemas de apoyo emocional para evitar el desgaste y el agotamiento espiritual.

Se concluye que fomentar un ambiente de apoyo, desarrollo y crecimiento espiritual dentro de la iglesia es fundamental para garantizar la fidelidad y el compromiso en el llamado ministerial, promoviendo una comunidad eclesial más sólida y comprometida con su misión.

Palabras clave: permanencia ministerial, desgaste espiritual, discipulado, mentoría, motivación, iglesia cristiana.

ABSTRACT

The following study analyzes the factors that affect the permanence in service within the Good Shepherd Bible Church in Cayambe, considering spiritual, emotional and social factors. The investigation comes from a concern over the reduction of ministerial commitment from the servants which affects the continuing ecclesiastical work and development of the Christian community.

To approach this problem, a mixed focus was used. In the quantitative phase, 80 members of the church were given a Likert structured survey with the objective of measuring factors such as motivation, ministerial exhaustion and perception of support received. In the qualitative phase, five ministry leaders were interviewed in a semi structural method. They contributed detailed information about the challenges faced by those who serve and the strategies implemented to encourage their permanence in ministry.

The results of the study reveal that spiritual exhaustion, lack of discipleship and discouragement are the principal factors that affect the continuation of service. In the same way, responsibilities within the family and place of work, lack of recognition and the lack of opportunity for formation contribute to the desertion of the ministry. The evidence shows that those who serve who receive pastoral participation, mentoring and continual training present a greater disposition to staying active in their labors within the church.

As a result of these findings, a programs of spiritual formation, mentoring, and integrated community activities were recommended with the purpose of strengthening the motivation and feeling of permanence within those who serve. In addition, a greater distribution of tasks and the establishment of systems for emotional support were recommended to avoid spiritual exhaustion and fatigue.

The conclusion was reached that encouraging an environment of support, development and spiritual development within the church is fundamental to guaranteeing the faithfulness and commitment to the ministerial calling which promotes a more solid and committed ecclesiastical community.

Key words: ministerial permanence, spiritual exhaustion, discipleship, mentorship,

ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	V
ÍNDICE.....	VII
Índice de Tablas.....	VIII
Índice de Figuras.....	IX
Índice de Anexos.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPÍTULO I.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
Factores que Afectan la Perseverancia en el Servicio.....	6
1. Factores Espirituales que Contribuyen al Desgaste o Debilitamiento del Servicio.....	6
1.1. Definición y Naturaleza del Llamado Divino.....	6
1.2. Tipos de llamados Divinos.....	7
1.3. Relación entre la Vida Devocional y la Permanencia en el Servicio.....	10
1.4. Desgaste Espiritual: Identificación y Cuidado.....	11
1.5. El Mentoreo Pastoral.....	13
2. Factores Emocionales que generan Desánimo o Abandono del Servicio.....	14
2.1. Impacto Emocional del Servicio en los Creyentes.....	14
2.2. Estrategias Bíblicas para Superar el Desánimo.....	14
2.3. La Crisis de Identidad en el Llamado.....	15
3. Factores Sociales que Influyen en la Perseverancia en el Servicio.....	16
3.1. Impacto de las Responsabilidades Externas.....	16
3.2. Dinámicas Interpersonales dentro de la Iglesia.....	18
3.3. El Discipulado como Herramienta para la Permanencia.....	20
MARCO LEGAL.....	22
Constitución de la República del Ecuador.....	22
Artículos de la Constitución de la República del Ecuador.....	22
Derecho a la Libertad de Asociación (Art. 66, núm. 13).....	22
Derecho a la Protección Contra la Discriminación (Art. 11, núm. 2).....	23
HIPÓTESIS DEL TRABAJO.....	24
CAPÍTULO II.....	25
METODOLOGÍA.....	25

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	25
Enfoque de Investigación	25
Método Descriptivo.....	26
Método Deductivo.....	27
TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	27
Encuesta	27
Entrevista	30
Cálculo detallado del tamaño de muestra	33
Fórmula para el cálculo de la muestra.....	33
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	35
Análisis e Interpretación de Datos de la Encuesta	35
Análisis e Interpretación de las Entrevistas	62
CAPÍTULO III	77
PROPUESTA DEL DESARROLLO DEL PROYECTO TÉCNICO	77
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	81
Guía para Fortalecer el Compromiso y la Perseverancia en el Llamado Ministerial.....	82
Introducción	82
Justificación.....	82
Estrategias para fortalecer el compromiso y la perseverancia en el ministerio	83
1. Fomentar una Vida Devocional Constante	83
• Implementar tiempos de oración diaria	83
• Desarrollar estudios bíblicos semanales.....	83
2. Discipulado y Mentoría Personalizada	84
Actividades.....	84
3. Equilibrio entre Vida Personal y Ministerio	85
Actividades	85
BIBLIOGRAFÍA	87
ANEXOS.....	89

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Falta de Tiempo Personal</i>	36
Tabla 2 <i>Salud Física o Emocional</i>	37
Tabla 3 <i>Nivel de Preparación Espiritual</i>	39
Tabla 4 <i>Falta de Motivación</i>	40
Tabla 5 <i>Responsabilidades Familiares</i>	41
Tabla 6 <i>Apoyo de mi Familia</i>	42
Tabla 7	44
Tabla 8 <i>Críticas Negativas</i>	45
Tabla 9 <i>Expectativas Sociales</i>	46
Tabla 10 <i>Falta de Reconocimiento</i>	47
Tabla 11 <i>Carga de Trabajo</i>	49

Tabla 12 Falta de Planificación.....	50
Tabla 13 Recursos Proporcionados	51
Tabla 14 Ausencia de Oportunidades	53
Tabla 15 Falta de Liderazgo.....	54
Tabla 16 Relación con Dios.....	56
Tabla 17 Dudas sobre mi Llamado	57
Tabla 18 Guía Espiritual	58
Tabla 19 Tiempo para la Oración.....	59
Tabla 20 Participación en Actividades	61

Índice de Figuras

Figura 1 Falta de Tiempo Personal	36
Figura 2	37
Figura 3 Nivel de Preparación Espiritual	39
Figura 4 Falta de Motivación.....	40
Figura 5 Responsabilidades Familiares.....	41
Figura 6 Apoyo de mi Familia	43
Figura 7	44
Figura 8	45
Figura 9 Expectativas Sociales	46
Figura 10 Falta de Reconocimiento	48
Figura 11 Carga de Trabajo.....	49
Figura 12 Falta de Planificación	50
Figura 13 Recursos Proporcionados.....	52
Figura 14 Ausencia de Oportunidades.....	53
Figura 15 Falta de Liderazgo	54
Figura 16 Relación con Dios	56
Figura 17 Dudas sobre mi Llamado	57
Figura 18 Guía Espiritual.....	58
Figura 19 Tiempo para la Oración.....	59
Figura 20 Participación en Actividades.....	61

Índice de Anexos

Anexo 1 Miembros de la Congregación.....	89
Anexo 2 Iglesia Buen Pastor Cayambe.....	89
Anexo 3 Socialización para la Entrevista	89
Anexo 4 Lideres del Ministerio	89
Anexo 5 Recolección de Datos(entrevista).....	89
Anexo 6 Recolección de Datos(entrevista).....	89
Anexo 7 Recolección de Datos(entrevista).....	90
Anexo 8 Recolección de Datos(encuesta).....	90
Anexo 9 Recolección de Datos(encuesta).....	90
Anexo 10 Recolección de Datos(encuesta).....	91
Anexo 11 Recolección de Datos(encuesta).....	91
Anexo 12 Recolección de Datos(encuesta).....	92
Anexo 13 Aplicación de Estrategias Bíblicas.....	93
Anexo 14 Aplicación de Estrategias Bíblicas	93
Anexo 15 Aplicación de Estrategias Bíblicas.....	93
Anexo 16 Aplicación de Estrategias Bíblicas.....	94
Anexo 17 Aplicación de Estrategias Bíblicas.....	94

INTRODUCCIÓN

PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El llamado al servicio en la iglesia es un pilar fundamental en la vida cristiana, ya que constituye una expresión del propósito divino para cada creyente, sin embargo, en varias iglesias cristianas locales especialmente en la Iglesia Buen Pastor de la provincia de Pichincha ciudad Cayambe se observa un desafío significativo que, a pesar del entusiasmo inicial y el genuino compromiso de sus miembros, muchos enfrentan dificultades para permanecer fieles a este llamado al servicio del prójimo. A medida que los creyentes atraviesan diversas pruebas en su vida diaria, como por ejemplo tensiones familiares, presiones laborales, crisis personales o desgaste espiritual, surge un notable desánimo que afecta su motivación y constancia en el ministerio; este fenómeno es especialmente visible entre jóvenes y adultos quienes, aunque desean servir a Dios, a menudo se encuentran abrumados por los factores antes mencionados.

Estas dificultades a menudo impactan su involucramiento en las actividades de la iglesia, debilitando su entusiasmo y afectando la calidad de su servicio. A medida que los desafíos personales y espirituales se acumulan, muchos creyentes comienzan a cuestionar su capacidad para cumplir con su llamado dentro del ministerio, lo que provoca una disminución gradual en su participación y compromiso, y en casos extremos, este proceso puede desembocar en el abandono completo del servicio.

Este distanciamiento no solo afecta la vida espiritual del individuo, generando una sensación de vacío y desconexión con Dios, sino que también repercute en la comunidad de fe. La iglesia pierde colaboradores valiosos, lo que puede generar un desequilibrio en los ministerios y una carga adicional para quienes permanecen activos. A nivel personal, el alejamiento del servicio suele ir acompañado de sentimientos de frustración, culpa y una percepción de fracaso, que afectan la identidad y la confianza del creyente en su relación con Dios y con los demás.

Este estudio tiene como finalidad encontrar y analizar factores espirituales, emocionales y sociales que influyen en los desafíos que afectan a los miembros de la Iglesia Buen Pastor Cayambe para mantener su compromiso con el servicio. En particular, busca comprender cómo estos factores afectan su motivación, constancia y capacidad de responder al llamado ministerial.

La investigación se centra en explorar los desafíos que surgen a lo largo del camino de servicio, tales como el desgaste espiritual, la falta de apoyo comunitario, las presiones externas y las luchas internas que contribuyen al desánimo y al distanciamiento. A través de este análisis, se pretende responder a la pregunta central: **¿Qué factores espirituales, emocionales y sociales afectan la permanencia en el servicio ministerial en la Iglesia Buen Pastor Cayambe?**

Pregunta de Investigación: ¿Qué factores espirituales, emocionales y sociales afectan la permanencia en el servicio ministerial en la Iglesia Buen Pastor Cayambe?

Objetivo General

Analizar los factores espirituales, emocionales y sociales que dificultan la permanencia en el servicio ministerial en la Iglesia Buen Pastor Cayambe, con el propósito de proponer estrategias basadas en principios bíblicos que fortalezcan el compromiso y la perseverancia en el llamado.

Objetivos Específicos

1. Examinar los factores espirituales que contribuyen al desgaste ministerial y su influencia en la vida devocional y la motivación de los miembros de la Iglesia Buen Pastor Cayambe.
2. Identificar los factores emocionales que generan desánimo o conducen al abandono del servicio, analizando su efecto en la estabilidad emocional y la perseverancia de los creyentes.
3. Determinar cómo los factores sociales, como las responsabilidades externas y las dinámicas comunitarias dentro de la iglesia, influyen en la participación ministerial, con el fin de diseñar estrategias para fortalecerla.

JUSTIFICACIÓN

La permanencia en el llamado y servicio en la iglesia es un tema crucial en la vida cristiana, ya que implica la fidelidad al propósito divino que cada creyente ha recibido. Sin embargo, en muchas iglesias, como la Iglesia Buen Pastor Cayambe, se observa que los miembros enfrentan diversas dificultades para mantener su compromiso y constancia en el servicio a Dios y a la comunidad. Estos desafíos, que incluyen factores espirituales, emocionales y sociales, están generando una influencia significativa en la participación activa de los creyentes, lo cual puede afectar tanto el crecimiento individual como el bienestar de la iglesia como comunidad.

El estudio de los factores que dificultan la permanencia en el llamado ministerial es esencial, ya que proporciona una visión profunda sobre las barreras que los miembros enfrentan y permite entender cómo estas dificultades inciden en su vida espiritual, emocional y social. Además, ofrecer soluciones desde una perspectiva bíblica que es necesario para restaurar el fervor y la motivación en aquellos que están desanimados o han abandonado su servicio. De esta manera, ayudar en los cargos ministeriales de la iglesia, para fortalecer las relaciones interpersonales y la vida espiritual de los miembros, promoviendo un ambiente de apoyo mutuo y crecimiento compartido.

Este estudio es relevante no solo para la Iglesia Buen Pastor Cayambe, sino para cualquier comunidad cristiana que enfrente retos similares en cuanto a la fidelidad al llamado ministerial, los resultados de la investigación podrían constituir una base fundamental para la implementación de estrategias que fomenten la perseverancia en el servicio y la vida cristiana, ayudando a los creyentes a superar las barreras que les impiden vivir plenamente su llamado. Además, el enfoque en los factores espirituales, emocionales y sociales proporciona una comprensión integral que puede ser aplicada tanto a nivel pastoral como en programas de acompañamiento y apoyo a los miembros de la iglesia.

En resumen, esta investigación es de vital importancia para revitalizar el compromiso con el servicio en la iglesia, optimizar la vida devocional y promover el desarrollo de la comunidad cristiana en la Iglesia Buen Pastor Cayambe.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Factores que Afectan la Perseverancia en el Servicio

1. Factores Espirituales que Contribuyen al Desgaste o Debilitamiento del Servicio

1.1. Definición y Naturaleza del Llamado Divino

Según el Diccionario Bíblico (2023) “llamado” se origina etimológicamente del hebreo qara, que se traduce como: “invitación”, “clamor” o “llamada”, en textos bíblicos, esta palabra se usa para describir cómo Dios invita a sus siervos a servirle. En la vida de los cristianos el llamado es un término importante dentro de su servicio en la congregación, pero a menudo este término es incomprendido por los creyentes, ya que en varias ocasiones se hacen las preguntas: ¿Para qué me llama Dios? O ¿Dios realmente me está llamando?

Este significado nos ayuda a entender cómo Dios hace la invitación a sus siervos para cumplir un propósito específico, para su vida personal como en el servicio ministerial eclesiástico. Dios ha llamado a sus siervos desde tiempos antiguos, evidenciando que su plan incluye a cada creyente para un propósito especial. Por ejemplo:

- **Abraham:** Gn.12:1-3 (Reina-Valera, 1960). Fue llamado a dejar su tierra y familia para establecer el pueblo de Dios en Canaán Este llamando implicaba fe y obediencia sin saber el destino exacto.
- **Moisés:** Éxodo 3:10 (Reina-Valera, 1960), Fue llamado para liberar al pueblo israelita de Egipto. Aunque inicialmente dudó de su capacidad, Moisés respondió al llamado confiando en el poder de Dios.
- **Pablo:** Hch.9:15-16 (Reina-Valera, 1960). Elegido para predicar el evangelio a los gentiles, Este llamado transformó su vida de perseguidor a ferviente siervo de Dios.

- **Timoteo:** 1 Tim.4:12-4 (Reina-Valera, 1960). Recibió el llamado de pastorear al pueblo de Dios y cuidar la iglesia.

Cuando Dios hace un llamado a sus siervos es con un propósito específico que requiere obediencia y, sobre todo, una gran disposición al servicio del prójimo, ya que el llamado no es algo común, genérico o aleatorio, sino que cada creyente es invitado a trabajar y participar en el plan de redención según Efesios 2:10 (Reina-Valera, 1960): *“Porque somos hechura suya, creados en Cristo Jesús para buenas obras, las cuales Dios preparó de antemano para que anduviésemos en ellas”*.

Por tal motivo el llamado de Dios es una invitación divina a participar dentro de su obra y cumplir el propósito eterno, entender este llamado requiere una relación íntima con Dios, fe en el plan de salvación y disposición para obedecer. Hoy en día los siervos de la iglesia deben reflexionar sobre el llamado divino que Dios les hace con la finalidad de asegurar que el servicio que ellos realizan este alineado con los propósitos divinos de Dios y no simplemente con las experiencias humanas, ya que el reconocer con fe el llamado y responderlo con fervor y devoción permite vivir vidas llenas de propósito y significado siendo testigos fieles del amor de Dios en toda su plenitud.

1.2. Tipos de llamados Divinos

Catherine Scheraldi (2013) afirma que *“El llamado de Dios es exclusivo para cada uno de nosotros, por lo que es muy posible que el que no reciba el llamado no lo compradera”*. Un llamado divino significa que es un propósito concreto, claro y determinado para una creyente en particular. Es decir, todos los siervos son llamados por Dios para cumplir un propósito en específico, el cual da verdadero significado a la vida; sin embargo, muchas veces los siervos de la Iglesia se preguntan ¿A qué me está llamando Dios? o ¿Cuál es mi primer llamado?

En el contexto bíblico, según T.E. Wilson (1924-1961), estas preguntas son pilares fundamentales para entender que Dios hace tres llamados específicos:

El llamado a la salvación Mt. 11:28-29:

Este llamado es fundamental, ya que Dios nos hace una invitación para que los creyentes encuentren descanso y paz.

En Mt.11:28 (Reina-Valera, 1960); Jesús dice: *“Venid a mí todos los que estáis trabajados y cargados, y yo os haré descansar”* mostrando así que este llamado no solo busca la redención del pecado, sino que además establece una relación profunda y transformadora con Dios. Este es un llamado a la fe, al arrepentimiento y, sobre todo, a experimentar la paz que Dios promete a los que responden a su llamado con fe.

Un ejemplo claro es el apóstol Pablo Hechos.9:1-19 (Reina-Valera, 1960), que antes de ser llamado a evangelizar a los gentiles, Dios lo llamó a la conversión cuando pasaba viajaba a Damasco, transformándolo y dándole una misión. Otro ejemplo es Cornelio, un centurión romano que, a pesar de ser un hombre piadoso, no era cristiano. Dios se comunicó a través de un ángel y lo guio a Pedro, resultando en su conversión.

En las escrituras se dice que: *“Servir, se trata de estar al servicio de alguien, sujeto a una persona por cualquier motivo haciendo lo que él quiere o dispone. Todo verdadero creyente es un siervo de Dios”* (Herrera, 2020) .Por lo tanto, este llamado es fundamental porque sin salvación no se puede servir a Dios eficazmente, ya que no se cuenta con el Espíritu Santo ni con sus dones esenciales para un servicio eficaz.

El llamado al servicio Rom. 12:1-2:

Este llamado es una contestación directa a la gracia de Dios, ya que implica ofrecer la vida como un sacrificio vivo, santo y agradable ante los ojos de nuestro Señor. Es una invitación a consagrarse, alineándose completamente con la voluntad de Dios. A través del discipulado y

la obediencia, el creyente cumple con el propósito divino que Dios ha diseñado, sirviendo tanto dentro como fuera de la iglesia con fidelidad y compromiso. Este llamado transforma la manera de vivir, haciendo de la vida un acto de adoración.

Todos los creyentes son llamados a formar discípulos y esparcir la palabra de Dios a todo el mundo a través de la predicación Mateo 28:19-20 (Reina-Valera, 1960). Este llamado no discrimina ocupaciones ni roles; todos, desde estudiantes hasta padres de familia, están llamados a predicar en su entorno no se necesita ser un gran evangelista para anunciar las buenas nuevas a los inconversos. Si un creyente no siente este llamado, puede ser señal de que su relación con Dios no es sólida o que no ha respondido al primer llamado de salvación. Este llamado es exclusivo para los siervos e hijos de Dios porque conocen y saben quién es Jesús y su obra redentora.

El llamado al evangelismo (Mr. 1:17)

Jesús nos hace el llamado a los creyentes a creer y convertirnos en “pescadores de hombres Mt.4:18-20 (Reina-Valera, 1960), guiando a otros hacia la fe. En este sentido, se puede decir que es una invitación a la participación activa de la proclamación del evangelio, mostrando el amor y la verdad de Dios a todos los creyentes y no creyentes. Este llamado no solo implica a los líderes, sino que abarca a todo aquel que cree y obedece los mandamientos, cumpliendo así la gran labor de formar siervos fieles en todas las naciones con la disposición y pasión por la salvación de las almas.

Este llamado da propósito y dirección a la vida cristiana, ayudando a priorizar el tiempo y recursos como lo señala Tranchini (2022) menciona que Dios llama a un siervo de manera particular para que el siervo decida que ha a realizar con su dinero, tiempo y sobre todo dones y talentos. Cada creyente es llamado por Dios para anunciar la Buenas Nuevas de Salvación, para

el discipulado y el servicio, por lo tanto, ¿Se está obedeciendo a estos llamados? O ¿Se está esperando una revelación sobrenatural para actuar?

1.3. Relación entre la Vida Devocional y la Permanencia en el Servicio

Dios, en su amor y misericordia, llama a sus siervos e hijos a seguirle, dejando atrás una vida marcada por la pobreza espiritual, emocional y social. Su propósito es que experimenten Su poder y bendición, lo cual da significado a nuestra existencia.

Aceptar el llamado de Dios desafía al creyente a madurar espiritualmente al dependiendo completamente de Él. Este desafío impulsa salir de la zona de confort, *“Este tipo de llamamiento nos desafía a confiar en Dios y a estar dispuestos a sacrificar nuestras propias ambiciones y deseos en favor de lo que Dios nos ha llamado a hacer. Es un recordatorio de que nuestra vida no nos pertenece, sino que está al servicio de Dios”* (Textos-Bíblicos).

Jesús como siervo perfecto, dio un ejemplo al cumplir su llamado con total obediencia. Filipenses 2:5-8 (Reina-Valera, 1960) describe cómo se despojó de su gloria para obedecer al Padre, incluso hasta su muerte. Esta obediencia ejemplar es la base de la salvación e inspira a seguirle con fidelidad.

El apóstol Pablo comprendió que el servicio no se trataba de reconocimiento personal, sino de glorificar a Dios. En 2 Corintios.4:5 Pablo declaró: *“Porque no nos predicamos a nosotros mismos, sino a Jesucristo como Señor, y a nosotros como siervos vuestros por amor de Jesús”* (Reina-Valera, 1960). Este enfoque le permitió perseverar en medio de dificultades, persecuciones y rechazo, siempre reflejando el carácter de Cristo. Así, la vida devocional le proporcionó fortaleza y claridad para cumplir con su misión. Cada creyente debe reflexionar sobre su respuesta al llamado divino y orar para discernir cómo Dios quiere utilizarle en su obra.

Así como el apóstol Pablo y Jesús abrazaron su llamado con fidelidad, también se debe obedecer para experimentar una vida plena en donde el poder de Dios esta presente en todos nuestros actos.

1.4. Desgaste Espiritual: Identificación y Cuidado

Los desafíos que atraviesan los siervos y líderes dentro del ministerio es el cansancio espiritual, la falta de discipulado y la ausencia de mentoreo pastoral. Estos factores obstaculizan la permanencia en el llamado divino y afectan tanto el ministerio como la relación personal con Dios. Como resultado, la obra del Señor puede verse debilitada y la edificación de la congregación afectada.

El desgaste espiritual se manifiesta como un agotamiento profundo que impacta el alma y el espíritu, especialmente en aquellos con grandes responsabilidades como pastores, líderes y siervos. Este agotamiento puede generar estrés, desánimo, ansiedad y depresión. *“El agotamiento espiritual puede llevar a que los líderes cristianos se vuelvan más susceptibles a las tentaciones del pecado, ya que buscan alivio temporal en placeres que, a largo plazo, resultan perjudiciales”* (Groothuis, 2022). Sin intervención, el desgaste puede provocar que los líderes cuestionen su llamado e incluso consideren abandonar el ministerio.

Para mitigar el impacto del desgaste, es fundamental que los líderes y siervos lleven sus cargas a Dios. en Mateo 11:28-30 Jesús mismo enseñó: *“Venid a mí todos los que estáis trabajados y cargados, y yo os haré descansar... porque mi yugo es fácil, y ligera mi carga”*. (Reina-Valera, 1960), Este principio subraya la importancia de depender completamente de Dios para recibir descanso y renovación espiritual.

El cuidado comunitario desempeña un rol clave en el sostenimiento de los siervos. Orar por ellos, brindarles apoyo emocional y ofrecerles tiempos de descanso son formas prácticas de fortalecer su fe y perseverancia. Como señala el ejemplo de Pablo en 2 Corintios 1:8-11 donde

enseña que: *“Porque hermanos, no queremos que ignoréis acerca de nuestra tribulación que nos sobrevino en Asia; pues fuimos abrumados sobremanera más allá de nuestras fuerzas, de tal modo que aun perdimos la esperanza de conservar la vida. Pero tuvimos en nosotros mismos sentencia de muerte, para que no confiásemos en nosotros mismos, sino en Dios que resucita a los muertos; el cual nos libró, y nos libra, y en quien esperamos que aún nos libraré, de tan gran muerte; cooperando también vosotros a favor nuestro con la oración, para que por muchas personas sean dadas gracias a favor nuestro por el don concedido a nosotros por medio de muchos”* (Reina-Valera, 1960), la oración y el respaldo de la comunidad cristiana son esenciales para superar las tribulaciones del ministerio.

Cómo Cuidar el Desgaste Espiritual en el Ministerio

El agotamiento espiritual puede debilitar la relación con Dios, reduciendo el tiempo que se dedicada a la oración y el estudio bíblico, y afectar la comunión con otros creyentes. Según Christina Fox, *“El agotamiento espiritual puede surgir cuando los siervos de Dios asumen múltiples responsabilidades sin establecer límites adecuados, descuidando su bienestar físico, emocional y espiritual”* (Fox, 2019). Este descuido puede llevar a un desequilibrio que impacta negativamente tanto al siervo como a la congregación.

El ministerio de Jesús es un ejemplo clave sobre la importancia del descanso. En Marcos 6:31, Jesús menciona a sus discípulos: *“Venid vosotros aparte a un lugar desierto, y descansad un poco...”* (Reina-Valera, 1960). Este principio destaca la necesidad de pausas para renovar fuerzas y evitar el agotamiento extremo.

Como Justin Burkholder (2016) afirma: *Tú no fuiste diseñado para cargar las cargas de tu congregación*. Los siervos deben establecer límites saludables y buscar tiempo para fortalecer su relación con Dios, avivar su fe y cuidar su salud mental, emocional y espiritual. Por último, el discipulado también es crucial para prevenir el desgaste. Proporciona formación espiritual y

fortalece la fe, ayudando a los siervos a enfrentar las dificultades del ministerio. *“El discipulado es el compromiso que contrae una persona para entrenar a otra en su crecimiento espiritual y ministerio por medio de la enseñanza personal”* (Hunt, 2011), subraya la importancia de equipar a los siervos para la obra del ministerio, asegurando que los siervos estén preparados y capacitados para cumplir su llamado.

1.5. El Mentoreo Pastoral

El mentoreo pastoral es fundamental para la permanencia en el llamado divino. Similar al discipulado, implica entrenar, cuidar y guiar al creyente hacia el plan de Dios. Su ausencia puede impactar negativamente el desarrollo de líderes, generando desánimo, confusión y desconexión con el propósito divino. Sin orientación, los creyentes carecen de claridad sobre sus dones y formas de servir eficazmente.

El mentoreo pastoral proporciona dirección espiritual, apoyo y guía para enfrentar los desafíos del ministerio. Según Hunt (2011), *“Ser mentor es...entrenar, no solo enseñar, es transmitir una filosofía, no solo datos; Tener comunión con su alumno, no mero formalismo; Dar inspiración, no solo información”*. Esta relación fomenta líderes maduros y congregaciones comprometidas con su misión, asegurando que los siervos sirvan con claridad y propósito.

Un ejemplo bíblico claro de mentoría es el apóstol Pablo, quien dedicó tiempo a formar a líderes como Timoteo y Tito. En 2 Timoteo 2:2, Pablo dice que: *“Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros”* (Reina-Valera, 1960). Esta enseñanza no solo capacitó a Timoteo, sino que lo preparó para ser un líder que pudiera reproducir este modelo en otros

Además, el mentor proporciona corrección y ánimo para ayudar a los siervos a permanecer firmes frente a los desafíos. Este acompañamiento continuo garantiza un ministerio sostenible y fortalece tanto a los líderes como a la congregación. *“El mentor es un instrumento*

de confrontación que Dios usa para señalar al discípulo los puntos ciegos que existen en su caminar” (Salcedo, 2018). Por lo tanto, el mentoreo pastoral tiene un impacto profundo en la vida de los líderes, asegurando un desarrollo espiritual integral.

2. Factores Emocionales que generan Desánimo o Abandono del Servicio

2.1. Impacto Emocional del Servicio en los Creyentes

El llamado divino conlleva una gran responsabilidad, pero también puede enfrentarse a diversos desafíos emocionales que marcan profundamente a quienes sirven en el ministerio. Entre estos desafíos, el desánimo, la pérdida de motivación y la crisis de identidad destacan como obstáculos comunes y significativos.

El desánimo puede surgir por la falta de resultados visibles, conflictos dentro de la comunidad o cargas ministeriales abrumadoras, llevando al siervo a cuestionar su efectividad y propósito. La pérdida de motivación, por su parte, suele estar relacionada con un agotamiento físico y espiritual, dejando a los ministros vulnerables a la rutina y al sentimiento de inutilidad. Finalmente, la crisis de identidad espiritual afecta la conexión personal con Dios, debilitando la confianza en el llamado y la capacidad de perseverar en medio de las pruebas.

Estos desafíos no solo afectan la vida personal del siervo, sino también su ministerio. Sin embargo, al reconocer estas luchas y enfrentarlas desde una perspectiva bíblica, el siervo puede encontrar en Dios la fortaleza, el consuelo y la renovación necesarios para superar estos obstáculos y cumplir con fidelidad el llamado divino.

2.2. Estrategias Bíblicas para Superar el Desánimo

El desánimo, cuando no es tratado adecuadamente, puede afectar profundamente la motivación de un creyente, siervo o ministro para permanecer en su llamado divino. Según el artículo de GotQuestions, *“el desánimo puede surgir debido a dificultades, fracasos o*

expectativas no cumplidas, y puede llevar a los siervos de Dios a dudar de su efectividad y del propósito detrás de su ministerio” (GotQuestions, s.f.).

Cuando el desánimo se sitúa en la mente del siervo, puede comenzar a desgastar la motivación, haciendo que los siervos cuestionen si realmente están cumpliendo el llamado de Dios. El apóstol Pablo experimentó desánimo al enfrentarse a constantes persecuciones, enfermedades y rechazos, expresando en 2 Corintios 1:8-9: *“Porque hermanos, no queremos que ignoréis acerca de nuestra tribulación que nos sobrevino en Asia; pues fuimos abrumados sobremano más allá de nuestras fuerzas, de tal modo que aun perdimos la esperanza de conservar la vida. Pero tuvimos en nosotros mismos sentencia de muerte, para que no confiásemos en nosotros mismos, sino en Dios que resucita a los muertos”* (Reina-Valera, 1960). A pesar de este desánimo, Pablo no permitió que sus circunstancias definieran su identidad ni su llamado, sino que se refugió en Dios.

Esta falta de motivación causada por el desánimo puede provocar una crisis de identidad espiritual, donde el creyente comienza a cuestionar no solo su llamado, sino su valor en Cristo. Como lo destaca (Ortlund, 2022)., *“el desánimo puede producir cinismo y llevar al creyente a perder el sentido de propósito, especialmente cuando no se ven resultados visibles en el ministerio”* Sin embargo, en Filipenses 3:13-14 (Reina-Valera, 1960), Pablo declara: *“Hermanos, yo mismo no pretendo haberlo ya alcanzado; pero una cosa hago: olvidando ciertamente lo que queda atrás, y extendiéndome a lo que está delante, prosigo a la meta, al premio del supremo llamamiento de Dios en Cristo Jesús”*

2.3. La Crisis de Identidad en el Llamado

El desánimo es un desafío emocional que enfrentan quienes sirven en el ministerio, afectando tanto su bienestar personal como su capacidad para perseverar en el llamado divino. Este sentimiento puede manifestarse en forma de agotamiento emocional, pérdida de propósito

y aislamiento, llevando a muchos siervos a cuestionar su rol y, en algunos casos, a abandonar el ministerio. Según Cristianos.com, el desánimo puede surgir al comparar los resultados ministeriales con los de otros, lo que genera una percepción de fracaso. Sin embargo, es fundamental recordar que “Dios no está limitado por nuestras restricciones humanas”, como en Filipenses 1:6 Pablo dijo que: *“El que comenzó en vosotros la buena obra, la perfeccionará hasta el día de Jesucristo”* (Cristianos, 2024)

Un ejemplo bíblico está en 2 Corintios 4:8-9 donde el apóstol Pablo se enfrentó numerosas dificultades en su ministerio, como persecuciones, encarcelamientos y traiciones, él declara: *“Estamos atribulados en todo, pero no angustiados; en apuros, pero no desesperados; perseguidos, pero no desamparados; derribados, pero no destruidos”* (Reina-Valera, 1960). Estas palabras reflejan una confianza inquebrantable en Dios, a pesar de las pruebas.

Las críticas, el exceso de tareas y falta de apoyo agravan el sentimiento de insuficiencia y debilidad. Sin embargo, en 2 Corintios 12:9-10, Pablo muestra cómo depender de la fortaleza de Dios y escribe: *“Y me ha dicho: Bástate mi gracia; porque mi poder se perfecciona en la debilidad... cuando soy débil, entonces soy fuerte”* (Reina-Valera, 1960). Este modelo enseña que el desánimo puede convertirse en una oportunidad para depender más de Dios.

Finalmente, enfrentar el desánimo requiere una combinación de renovación espiritual y apoyo comunitario. Mantener una conexión cercana con Dios mediante la oración y la palabra es esencial para perseverar en el ministerio. El apóstol Pablo modela esta dependencia en Filipenses 4:13 menciona que: *“Todo lo puedo en Cristo que me fortalece”*. (Reina-Valera, 1960). Reconocer estas verdades permite a los siervos permanecer firmes en su llamado y continuar sirviendo con pasión y dedicación.

3. Factores Sociales que Influyen en la Perseverancia en el Servicio

3.1. Impacto de las Responsabilidades Externas

Las responsabilidades externas, como las laborales, familiares y sociales, pueden convertirse en un desafío significativo para la permanencia en el llamado ministerial. A menudo, el equilibrio entre estas áreas y el servicio en el ministerio se ve comprometido, lo que puede generar agotamiento, estrés y una pérdida de enfoque en el propósito de Dios. El ejemplo de Moisés delegando responsabilidades, como se menciona en (Éxodo 18:17-23), subraya la importancia de reconocer los propios límites y buscar apoyo para cumplir con las tareas asignadas sin comprometer la salud espiritual o emocional. Moisés aprendió que llevar toda la carga por sí solo no solo lo agotaría, sino que también afectaría su capacidad para liderar efectivamente. Este principio es relevante para los creyentes actuales que enfrentan múltiples demandas externas mientras intentan permanecer fieles a su llamado.

Según el libro *Consejería Bíblica: Administración Personal* Tomo 8 de June Hunt, el manejo del tiempo y la administración personal son factores clave para evitar que las responsabilidades externas interfieran con el ministerio. Hunt enfatiza que la adicción al trabajo y la incapacidad de establecer límites pueden desviar nuestra atención de las prioridades espirituales, llevando al agotamiento emocional y físico. Por ejemplo, una persona puede estar tan consumida por cumplir con las exigencias laborales que descuida su tiempo devocional, su comunión con otros creyentes o incluso su servicio en la iglesia. Este desequilibrio disminuye su efectividad en el ministerio, causando una desconexión con el propósito para el cual fue llamado (Hunt, 2011)

Además, el estrés y las presiones financieras suelen ser barreras importantes que interfieren con la permanencia en el llamado. Las preocupaciones por la estabilidad económica pueden llevar a un enfoque desmedido en el empleo, limitando la capacidad de dedicar tiempo y energía al ministerio. Sin embargo, (Hunt, 2011) señala que *“la verdadera libertad financiera no proviene de acumular recursos, sino de aprender a tener confianza que lo que Dios provee mientras se administra sabiamente”*. En Mateo 6:33 Jesús nos recuerda: *"Buscad primeramente*

el reino de Dios y su justicia, y todas estas cosas os serán añadidas". (Reina-Valera, 1960), Este enfoque ayuda al creyente a priorizar su llamado divino sobre las preocupaciones externas, confiando en que Dios proveerá lo necesario cuando Su voluntad sea obedecida.

Finalmente, el propósito de vida del creyente debe ser el eje central en la administración del tiempo y las responsabilidades, *“cuando el propósito de vivir está alineado con la voluntad de Dios, las decisiones diarias reflejan un compromiso intencional con el llamado ministerial”* (Hunt, 2011). Esto no significa descuidar las responsabilidades externas, sino encontrar formas de integrarlas al propósito general de glorificar a Dios en todos los aspectos de la vida. La delegación de tareas, el manejo eficiente del tiempo y la búsqueda de apoyo espiritual son herramientas prácticas que permiten al siervo de Dios equilibrar sus responsabilidades y permanecer fiel en su ministerio. Al final, como lo muestra el ejemplo de Moisés, reconocer nuestras limitaciones y depender de la dirección divina nos permite no solo cumplir con nuestras responsabilidades externas, sino también permanecer en el llamado con gozo y propósito.

3.2. Dinámicas Interpersonales dentro de la Iglesia

Las dinámicas interpersonales dentro de la iglesia juegan un papel crucial en la permanencia del creyente en su llamado ministerial. Los conflictos interpersonales, la falta de apoyo emocional y el reconocimiento insuficiente dentro de la comunidad cristiana pueden desmotivar a los siervos de Dios, llevándolos al desánimo e incluso al abandono de su ministerio. En Efesios 4:2-3, Pablo insta a los creyentes a: caminar *"con toda humildad y mansedumbre, soportándoos con paciencia los unos a los otros en amor, procurando mantener la unidad del Espíritu en el vínculo de la paz"* (Reina-Valera, 1960) . Este llamado a la reconciliación y la unidad es esencial para crear un ambiente saludable donde los conflictos no destruyan, sino que se conviertan en oportunidades para crecer en amor y comunión.

Según el libro *Consejería Bíblica: Cómo Mejorar Sus Relaciones* Tomo 10 June Hunt, los conflictos interpersonales en la iglesia deben abordarse con madurez espiritual y herramientas prácticas que fomenten la resolución pacífica. Hunt señala que muchos conflictos surgen por expectativas no cumplidas, comunicación deficiente o diferencias personales, pero enfatiza que la clave para resolverlos radica en confrontar el problema de manera bíblica, sin evasión ni hostilidad. *Mateo 18:15-17* asegura que: *“Por tanto, si tu hermano peca contra ti, ve y repréndele estando tú y él solos; si te oyere, has ganado a tu hermano. Mas si no te oyere, toma aún contigo a uno o dos, para que en boca de dos o tres testigos conste toda palabra. Si no los oyere a ellos, dilo a la iglesia; y si no oyere a la iglesia, tenle por gentil y publicano* (Reina-Valera, 1960)”, ofrece un modelo claro para resolver los conflictos: confrontar en privado, buscar la mediación de otros creyentes si es necesario, y, en última instancia, proteger la unidad de la iglesia. Este enfoque no solo resuelve tensiones, sino que también fortalece las relaciones dentro de la comunidad cristiana, ayudando a los siervos a permanecer firmes en su llamado a pesar de los desafíos interpersonales.

El perdón es otro aspecto central que impacta la perseverancia en el ministerio. (Hunt, 2011) destaca que *“el perdón no solo libera al ofensor, sino que también permite que el creyente siga adelante sin cargas emocionales que obstaculicen su servicio”*. En Colosenses 3:13, se nos exhorta: *“Soportaos unos a otros, y perdonaos unos a otros... así como Cristo os perdonó, así también hacedlo vosotros”* (Reina-Valera, 1960). El perdón bíblico no ignora el daño causado, pero elige no aferrarse al resentimiento, promoviendo así la reconciliación y la sanidad en las relaciones. Sin este perdón, los siervos de Dios pueden caer en el aislamiento emocional, perdiendo la motivación y el gozo que son vitales para su llamado ministerial.

Por último, la reconciliación, aunque no siempre es posible en su totalidad, debe ser una meta constante en las relaciones dentro de la iglesia. Hunt enfatiza que *“la reconciliación no implica necesariamente volver a confiar de inmediato en una persona que ha causado daño,*

pero sí requiere trabajar activamente para restaurar la paz y la unidad” (Hunt, 2011). La reconciliación ayuda a restaurar no solo la relación dañada, sino también el sentido de comunidad y apoyo mutuo que motiva a los creyentes a permanecer en su llamado. En Romanos 12:18, Pablo escribe: *"Si es posible, en cuanto dependa de vosotros, estad en paz con todos los hombres"* (Reina-Valera, 1960). Al buscar relaciones saludables basadas en el amor, el perdón y la unidad, los siervos de Dios pueden superar las dinámicas interpersonales negativas y perseverar en su ministerio con una perspectiva renovada y fortalecida.

3.3. El Discipulado como Herramienta para la Permanencia

El discipulado es esencial para permanecer en el llamado divino, ya que fortalece la relación personal con Dios y proporciona la formación espiritual necesaria para enfrentar los desafíos del ministerio. A través del discipulado, los creyentes crecen en su fe, desarrollan comprensiones profundas de la voluntad y plan de Dios, y adquieren las herramientas necesarias para perseverar en las dificultades que surgen en su servicio; Este proceso cultiva la madurez espiritual, promoviendo la fidelidad y el propósito en el servicio de Dios.

“El discipulado es el compromiso que contrae una persona para entrenar a otra en su crecimiento espiritual y ministerio por medio de la enseñanza personal, el entrenamiento y el ejemplo” (Hunt, 2011). Es crucial que cada iglesia desarrolle un proceso de discipulado, ya que, sin una formación adecuada, los líderes, ministros y siervos no podrán cumplir su ministerio de manera efectiva. Efesios 4:11-12 enseña que los líderes deben preparar y equipar a los siervos para la obra del Señor: *“Y él mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelistas; a otros, pastores y maestros, a fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo”* (Reina-Valera, 1960). Sin el entrenamiento necesario, los siervos pueden enfrentar frustración y desánimo, lo que pone en riesgo su compromiso con el llamado divino.

Por esta razón, el líder principal debe comprometerse a entrenar a los discípulos, brindándoles bases sólidas, enseñanza bíblica y teológica para que puedan enseñar y guiar con sabiduría. El error más habitual es colocar a personas en cargos de liderazgo sin haber recibido el debido entrenamiento. Esto puede generar inseguridad en el servicio, causando confusión y desánimo en los siervos, afectando su llamado divino. Por ello, es esencial que los creyentes reciban discipulado que los ayude a comprender sus dones, habilidades y talentos, y a descubrir cómo ayudar al prójimo.

Sin este proceso, se corre el riesgo de colocar a personas no capacitadas en posiciones de liderazgo, lo que puede resultar en desorden y estancamiento espiritual, tanto para el líder como para la congregación. Si un creyente no tiene claridad en su llamado o en cómo ejercerlo correctamente, puede experimentar frustración y desconfianza, lo que podría llevarlo a abandonar su servicio. En cambio, el discipulado les da las herramientas necesarias para servir con comprensión y dedicación, evitando que se conviertan en piedras de tropiezo para el cuerpo de Cristo.

El apóstol Pablo instruyó a Timoteo a enseñar a otros lo que ha aprendido, lo que subraya la importancia del discipulado continuo y la transmisión de la enseñanza: (2 Timoteo 2:2) *“Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros”* (Reina-Valera, 1960)

El discipulado es, por tanto, la base sobre la que los siervos pueden comprender el desafío y el privilegio de servir a Dios, evitando caer en el desánimo o realizar su ministerio por obligación o compromiso. Solo a través de una preparación adecuada y continua, los creyentes pueden fortalecer su llamado y contribuir al ministerio.

MARCO LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

El presente marco legal tiene como objetivo fundamentar la investigación titulada “Factores que Dificultan la Permanencia en el Llamado y Servicio en la Iglesia Buen Pastor Cayambe: Un Estudio sobre los Desafíos en la Vida de los Hijos de Dios” dentro del contexto jurídico de la Constitución de la República del Ecuador.

Por medio de la adecuada interpretación contextualizada de los artículos pertinentes, se busca establecer cómo estas disposiciones legales respaldan las actividades religiosas de los miembros de la Iglesia Buen Pastor Cayambe y cómo ofrecen un marco de protección frente a factores que podrían desalentar su persistencia en el servicio.

Artículos de la Constitución de la República del Ecuador

Derecho a la Libertad Religiosa y de Conciencia (Art. 66, núm. 8) de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece que: “El derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos”. Este artículo asegura la libertad de cada ciudadano para elegir, expresar y practicar su fe, sin interferencia del Estado o de terceros, siempre que se respete el marco legal. En el contexto de esta investigación, este derecho garantiza que los miembros de la Iglesia Buen Pastor Cayambe puedan ejercer su llamado al servicio, participar activamente en ministerios y llevar a cabo actividades sin restricciones indebidas.

Derecho a la Libertad de Asociación (Art. 66, núm. 13) de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece que: “El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria”. Este artículo respalda la libre asociación de personas en torno a una causa común, incluyendo comunidades religiosas. Garantiza que los miembros de la iglesia

puedan organizarse para formar ministerios, planificar actividades y trabajar juntos por el bienestar espiritual de la congregación Buen Pastor Cayambe. Este derecho fortalece la legalidad del servicio eclesial, permitiendo a los miembros organizarse sin temor a represalias.

Estado Laico y Respeto a las Religiones (Art. 1) de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece que: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”. El carácter laico del Estado ecuatoriano implica la neutralidad del gobierno frente a las religiones, garantizando igualdad de derechos y no favoreciendo ni discriminando a ninguna confesión religiosa.

Educación en Valores y Principios (Art. 27) de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece que: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz”. Este artículo garantiza que la educación fomente valores y principios que refuercen la convivencia pacífica, el respeto por las creencias religiosas y el compromiso social. Fortalece las bases para que los jóvenes y adultos reciban una formación que respalde su llamado al servicio.

Derecho a la Protección Contra la Discriminación (Art. 11, núm. 2) de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece que: “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política (...)”. Este artículo establece que ninguna persona puede ser discriminada por su religión, garantizando igualdad de derechos en todas las esferas sociales y religiosas. En el contexto de la investigación, este artículo protege a

los miembros de la Iglesia Buen Pastor Cayambe frente a cualquier acto que obstaculice su participación en el servicio por motivos de discriminación religiosa.

El Artículo 13 del Reglamento de Cultos Religiosos de Ecuador (2008) establece que: "Se reconoce y garantiza a estas entidades a las que se refiere el presente Reglamento, sus actividades de culto, difusión de doctrina, educación, cultura, servicios asistenciales, beneficios o caritativos, deportivos y similares."

En conclusión, el marco legal analizado asegura un soporte esencial para superar los desafíos que dificultan la permanencia en el llamado y servicio, garantizando un ejercicio pleno y respetado de su fe.

HIPÓTESIS DEL TRABAJO

Los factores espirituales, emocionales y sociales influyen de manera significativa en la permanencia en el servicio ministerial en la Iglesia Buen Pastor Cayambe. Entre ellos, el desgaste espiritual, la falta de discipulado, el desánimo y la ausencia de apoyo comunitario se presentan como los principales obstáculos que dificultan la continuidad del servicio.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La metodología de este proyecto de investigación está diseñada para comprender los factores espirituales, emocionales y sociales que dificultan la permanencia en el llamado y servicio dentro de la Iglesia Buen Pastor Cayambe. Este estudio busca identificar los desafíos que enfrentan los creyentes en su vida ministerial, como el desgaste espiritual, el desánimo, la falta de discipulado y apoyo comunitario, para proponer estrategias que promuevan su perseverancia y fortalecimiento espiritual.

Para abordar esta problemática, se emplearán diversos enfoques, tipos y métodos de investigación que permitan un análisis profundo y detallado. Esto incluirá tanto la recolección de información teórica como el análisis de experiencias prácticas dentro del contexto de la iglesia. El propósito es generar herramientas y estrategias aplicables que contribuyan al crecimiento espiritual y al cumplimiento del propósito divino en la vida de los creyentes, promoviendo así una permanencia efectiva en su llamado y servicio.

Enfoque de Investigación

La investigación tiene un enfoque mixto. Según Di Silvestre (2015): dice que los estudios mixtos se basan en una estrategia de investigación que permite combinar la metodología cualitativa y cuantitativa, denominada multi métodos, métodos mixtos o triangulación metodológica. En la investigación del tema sobre los **factores que dificultan la permanencia en el llamado y servicio en la Iglesia Buen Pastor Cayambe**, se utilizó el enfoque cuantitativo mediante encuestas dirigidas a los miembros de la congregación. Estas encuestas permitieron analizar la percepción de los creyentes respecto a los desafíos que enfrentan en su compromiso con el ministerio.

Para complementar la información obtenida, se utilizó un enfoque cualitativo que incluyó entrevistas a líderes de la iglesia. Estas entrevistas tuvieron como finalidad profundizar en las percepciones y experiencias de los líderes sobre los factores que dificultan la permanencia en el servicio ministerial, así como explorar las estrategias utilizadas para afrontar estos desafíos. En este caso, las entrevistas permitieron captar las vivencias subjetivas de los líderes, tales como el manejo de conflictos interpersonales, la gestión del tiempo y la motivación espiritual, aportando una visión más completa sobre cómo estas dinámicas afectan el desarrollo del llamado ministerial. Los métodos cualitativos, mediante un análisis inductivo, ayudaron a generar conclusiones basadas en estas observaciones.

El enfoque mixto fue crucial para tratar el estudio desde una perspectiva integral. La combinación de datos cuantitativos y cualitativos proporcionó una visión más completa de los desafíos que enfrentan los hijos de Dios en su llamado y servicio. Por un lado, las encuestas cuantificaron el impacto de factores como el desánimo, la falta de tiempo y las dinámicas interpersonales; por otro lado, las entrevistas cualitativas ofrecieron una comprensión más profunda de las estrategias que los líderes emplean para mantenerse fieles a su llamado y motivar a otros dentro de la congregación. Esta triangulación metodológica permitió identificar tanto las barreras como las soluciones prácticas que pueden fortalecer la perseverancia ministerial en la Iglesia Buen Pastor Cayambe.

Método Descriptivo

El método descriptivo permitió identificar las causas y efectos de los factores que dificultan la permanencia en el llamado y servicio en la Iglesia Buen Pastor Cayambe. Además, sistematizó la información teórica sobre los desafíos espirituales, emocionales y sociales que enfrentan los miembros, proporcionando lineamientos para el desarrollo de estrategias que promuevan la fidelidad al ministerio.

Método Deductivo

El método deductivo se utilizó para analizar los desafíos del servicio eclesiástico desde una perspectiva teórica amplia, llegando a conclusiones específicas aplicables al contexto de la Iglesia Buen Pastor Cayambe. Según Pheby (1988), este método parte de enunciados generales y utiliza instrumentos científicos para inferir conclusiones particulares, lo que facilita la comprensión de fenómenos específicos.

En este caso, se partió de principios bíblicos y teóricos universales sobre el llamado al servicio y la vida cristiana, para analizar cómo estos se reflejan y afectan el compromiso ministerial en un contexto local. Gómez (2004) señala que el método deductivo favorece una mejor comprensión de los fenómenos, ya que permite deducir predicciones específicas que pueden probarse mediante observación y análisis (p. 14).

Este enfoque permitió elaborar hipótesis sobre los factores que influyen en la permanencia en el llamado y servicio, probándolas mediante la observación y el análisis de las experiencias de los creyentes. Las conclusiones derivadas de este análisis ofrecieron una base sólida para proponer estrategias prácticas que fortalezcan la perseverancia y el desarrollo espiritual en la iglesia.

TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se realizaron encuestas con el propósito de obtener y analizar datos de manera cuantitativa.

Encuesta

la Encuesta sobre Factores que Dificultan la Permanencia en el Llamado y Servicio en la Iglesia Buen Pastor Cayambe que se aplicara mediante Google forms; para la recolección de datos cuantitativos con su respectivo análisis e interpretación de los resultados, la encuesta está establecida con 20 preguntas utilizando la escala de Likert, diseñados con base en el marco

teórico para comprender los factores y desafíos del tema de estudio, las preguntas de la encuesta fueron diseñadas en base a estudios previos y para verificar su claridad y pertinencia.

Las opciones de respuesta serán:

1. **Totalmente en desacuerdo**
2. **En desacuerdo**
3. **Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
4. **De acuerdo**
5. **Totalmente de acuerdo**

Objetivo de la Encuesta

El objetivo: es identificar y analizar los factores que dificultan la permanencia en el llamado y servicio ministerial en la Iglesia Buen Pastor Cayambe. A través de las respuestas, se busca comprender las principales barreras personales, sociales, organizativas y espirituales que enfrentan los miembros de la congregación.

Sección 1: Factores personales

1. Siento que la falta de tiempo personal afecta mi compromiso con el llamado y servicio en la iglesia.
2. Mi salud física o emocional influye negativamente en mi participación en las actividades ministeriales.
3. Considero que mi nivel de preparación espiritual es insuficiente para permanecer en mi servicio.
4. La falta de motivación personal me dificulta cumplir con mi llamado en la iglesia.
5. Las responsabilidades familiares interfieren con mi continuidad en el servicio.

Sección 2: Factores sociales

6. El apoyo de mi familia es fundamental para permanecer en el llamado y servicio en la iglesia.
7. La falta de compañerismo con otros miembros de la congregación afecta mi compromiso ministerial.
8. Las críticas o comentarios negativos dentro de la iglesia dificultan mi permanencia en el servicio.
9. Las expectativas sociales externas sobre mi fe influyen en mi servicio ministerial.
10. La falta de reconocimiento por parte de la congregación afecta mi motivación para continuar sirviendo.

Sección 3: Factores organizativos

11. Siento que la carga de trabajo asignada en mi ministerio es excesiva.
12. La falta de una planificación adecuada en las actividades ministeriales afecta mi compromiso.
13. Considero que los recursos proporcionados por la iglesia son insuficientes para llevar a cabo mi servicio.
14. La ausencia de oportunidades de capacitación o formación limita mi crecimiento ministerial.
15. La falta de liderazgo claro en la iglesia afecta mi permanencia en el servicio.

Sección 4: Factores espirituales

16. Percibo que mi relación con Dios ha disminuido, lo que afecta mi compromiso en el llamado.

17. Las dudas sobre mi llamado ministerial me dificultan permanecer en el servicio.
18. Considero que no tengo suficiente guía espiritual por parte de los líderes de la iglesia.
19. Siento que no tengo suficiente tiempo para la oración y la lectura bíblica debido a mis responsabilidades ministeriales.
20. Mi participación en actividades de la iglesia me ayuda a superar los desafíos en mi servicio.

Entrevista

las entrevistas se llevaron a cabo siguiendo un protocolo riguroso, asegurando la confidencialidad de los participantes y fomentando respuestas sinceras y detalladas. En este caso, se llevaron a cabo entrevistas a cinco líderes de la Iglesia Buen Pastor Cayambe. La finalidad de estas entrevistas fue profundizar en su comprensión sobre los desafíos que enfrentan los creyentes para permanecer en su llamado y servicio. Además, se exploró cómo estos líderes perciben las dificultades en el ministerio y las estrategias que implementan para fomentar la motivación y el compromiso en la comunidad.

Estas entrevistas se diseñaron tomando como referencia los objetivos del estudio, permitiendo explorar en profundidad las motivaciones y obstáculos que enfrentan en su servicio. Para estructurar el cuestionario, se establecieron categorías temáticas alineadas con los ejes principales del estudio, asegurando que cada pregunta abordara un aspecto relevante del fenómeno investigado.

A continuación, se presenta el cuestionario de la entrevista:

Objetivo de la entrevista

Recopilar información sobre los factores personales, sociales, organizativos y espirituales que afectan la permanencia en el llamado y servicio dentro de la iglesia. A través de

las experiencias y opiniones de los líderes ministeriales, se busca profundizar en los desafíos enfrentados y explorar posibles estrategias para superarlos.

Guía de preguntas para la entrevista

Sección 1: Factores personales

1. ¿Qué desafíos personales considera que enfrentan los miembros para mantenerse comprometidos con su llamado ministerial?
2. ¿Cómo influye la salud física o emocional en la capacidad de los miembros para servir de manera consistente?
3. ¿Qué papel juega la preparación espiritual individual en la continuidad del servicio?

Sección 2: Factores sociales

4. ¿Cómo afecta la falta de apoyo familiar o social a la permanencia en el servicio ministerial?
5. ¿De qué manera las relaciones interpersonales dentro de la congregación influyen en la motivación de los miembros para continuar sirviendo?
6. ¿Qué estrategias podrían implementarse para mejorar el sentido de compañerismo y unidad dentro de la iglesia?

Sección 3: Factores organizativos

7. ¿Cómo valora la planificación y organización de las actividades ministeriales en la iglesia?
8. ¿Cree que los recursos disponibles son suficientes para apoyar el llamado y servicio de los miembros?

9. ¿Considera que existe una sobrecarga de responsabilidades para algunos miembros? Si es así, ¿cómo podría solucionarse?

10. ¿Qué importancia atribuye a la capacitación y formación continua para los servidores ministeriales?

Sección 4: Factores espirituales

11. ¿Cómo percibe la relación de los miembros con Dios en relación con su permanencia en el llamado?

12. ¿Qué rol juega la guía espiritual por parte de los líderes de la iglesia en el fortalecimiento del compromiso de los servidores?

13. ¿De qué manera podrían los líderes ayudar a los miembros a superar dudas o crisis relacionadas con su llamado ministerial?

Sección 5: Estrategias y propuestas

14. ¿Qué medidas cree que la iglesia podría implementar para reducir los factores que dificultan la permanencia en el llamado y servicio?

15. ¿Cómo considera que la iglesia puede motivar y fortalecer a sus servidores para que se mantengan fieles a su llamado?

Ambas técnicas, encuestas y entrevistas, se complementaron para proporcionar una visión integral del tema. Mientras que las encuestas cuantificaron aspectos como el desánimo, la falta de tiempo y los conflictos interpersonales, las entrevistas semiestructuradas ofrecieron una visión más profunda sobre cómo estos factores afectan el llamado y la identidad de los siervos de Dios. Este enfoque mixto fue esencial para identificar tanto las barreras como las oportunidades para fortalecer la permanencia en el servicio dentro de la Iglesia Buen Pastor Cayambe.

Población:

En el presente trabajo investigativo, la población consistió en 100 miembros activos de la Iglesia Buen Pastor Cayambe, que incluye tanto a miembros regulares como a líderes ministeriales, durante el periodo de estudio. Este grupo diverso abarca diferentes edades, géneros y niveles de participación en las actividades eclesióstas, representando la dinámica social y espiritual de la congregación.

“En el ámbito de la investigación, la población se define como el conjunto total de individuos, eventos o elementos que comparten características comunes y que son objeto de estudio” (Arias y Covinos, 2021). La población no es solo un grupo numérico, sino una entidad estructurada que refleja las dinámicas de la comunidad eclesióstica. Identificar y analizar estas características permite desarrollar una investigación más precisa y enfocada en las realidades de los participantes.

Cálculo detallado del tamaño de muestra:

Vamos a calcular cuántas personas deben ser encuestadas en una población de 100 personas con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Fórmula para el cálculo de la muestra:

Para calcular el tamaño de la muestra necesaria para una población finita de 100 personas, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, se usa la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N Z^2 p(1 - p)}{E^2 (N - 1) + Z^2 p(1 - p)}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

$N=100$ $N = 100$ $N=100$ (tamaño de la población)

$Z=1.96$ $Z = 1.96$ $Z=1.96$ (valor Z para un nivel de confianza del 95%)

$p=0.5$ $p = 0.5$ $p=0.5$ (proporción esperada, se usa 0.5 para máxima variabilidad)

$E=0.05$ $E = 0.05$ $E=0.05$ (margen de error del 5%)

Sustitución de valores

$$n = \frac{100 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(0.05)^2 \times (100 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{100 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025 \times 99 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{96.04}{0.2475 + 0.9604}$$

O...

$$n = \frac{96.04}{1.2079} = 79.51$$

Resultado:

El tamaño de la muestra necesario es aproximadamente 80 encuestas (redondeando al entero más cercano).

Este cálculo garantiza que con una muestra de 80 personas se obtendrán resultados representativos de la población total de 100 personas, con un 95% de confianza y un 5% de margen de error.

Dicho de otro modo:

- Las encuestas a las 80 personas son representativas de la población en términos cuantitativos, basadas en un margen de error y un nivel de confianza determinado.
- Las entrevistas a los líderes de la iglesia son cualitativas y tienen un propósito diferente. Por ejemplo, pueden ser útiles para obtener opiniones detalladas o insight sobre el tema de investigación, pero no se utilizan para determinar el tamaño de muestra cuantitativo de la población.
- Para una población de 100 personas, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, se debe realizar 80 encuestas.
- Además, se realizarán 5 entrevistas a los líderes de la iglesia, pero estas no afectan el cálculo de la muestra para la población general, ya que son una muestra cualitativa adicional.

Por lo tanto, en total se realizarán 80 encuestas y 5 entrevistas a los líderes, pero en términos de la representatividad de la población de 100 personas, las 80 encuestas son lo más relevante.

La combinación de encuestas y entrevistas garantiza un enfoque integral que abarca tanto las perspectivas individuales de los miembros como las estrategias y conocimientos de los líderes ministeriales. Este diseño metodológico equilibra los enfoques cuantitativo y cualitativo, proporcionando una visión amplia y profunda.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Análisis e Interpretación de Datos de la Encuesta

La presente sección tiene como propósito mostrar los resultados obtenidos a partir de las encuestas, utilizando un proceso estructurado de tabulación, análisis e interpretación de los datos

recolectados. La tabulación de datos permite organizar la información de manera sistemática, facilitando su visualización en tablas y gráficos representativos.

Sección 1: Factores personales

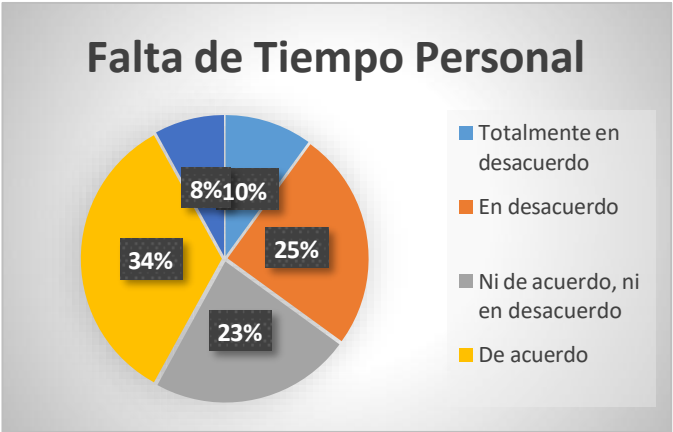
Pregunta 1.- Siento que la falta de tiempo personal afecta mi compromiso con el llamado y servicio en la iglesia.

Tabla 1
Falta de Tiempo Personal

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	10%
En desacuerdo	20	25%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	23%
De acuerdo	27	34%
Totalmente de acuerdo	7	8%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 1
Falta de Tiempo Personal



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: El 34% de los encuestados considera que la falta de tiempo afecta su compromiso con el servicio en la iglesia, mientras que el 25% no lo ve como un problema. Esto

indica que muchos servidores enfrentan dificultades para equilibrar su vida personal con el ministerio, lo que puede generar estrés y desmotivación. La falta de tiempo puede deberse a factores como responsabilidades laborales, familiares o académicas, lo que dificulta la dedicación al servicio ministerial. Por otro lado, aquellos que no ven afectado su compromiso pueden haber desarrollado estrategias efectivas de administración del tiempo. La iglesia podría implementar programas de organización del tiempo, flexibilizar horarios de servicio y fomentar la delegación de responsabilidades para evitar la sobrecarga en los servidores.

Pregunta 2.- Mi salud física o emocional influye negativamente en mi participación en las actividades ministeriales.

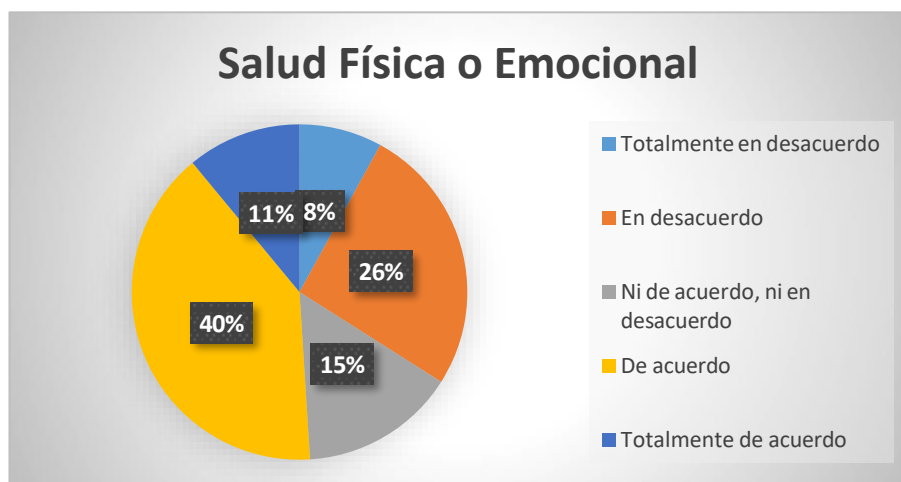
Tabla 2
Salud Física o Emocional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	8%
En desacuerdo	21	26%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	15%
De acuerdo	32	40%
Totalmente de acuerdo	9	11%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 2

Salud Física o Emocional



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Interpretación: Un 40% de los encuestados está de acuerdo en que su salud física o emocional influye en su desempeño ministerial, mientras que el 26% no lo considera un problema. Esto demuestra que el bienestar integral de los servidores es un factor clave en su compromiso. El desgaste físico, el estrés o situaciones emocionales pueden afectar la disposición y energía de quienes participan activamente en la iglesia. Aquellos que no se ven afectados pueden contar con hábitos saludables o estrategias para afrontar situaciones adversas. Se recomienda fortalecer programas de apoyo emocional, promover hábitos saludables dentro de la comunidad eclesial y fomentar la práctica de actividades que ayuden a mantener el equilibrio entre el servicio y la salud.

Pregunta 3.- Considero que mi nivel de preparación espiritual es insuficiente para permanecer en mi servicio.

Tabla 3

Nivel de Preparación Espiritual

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	8%
En desacuerdo	27	34%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	31%
De acuerdo	17	21%
Totalmente de acuerdo	5	6%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 3
Nivel de Preparación Espiritual



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: El 40% de los encuestados considera que su preparación espiritual es suficiente, pero un 21% cree que no es adecuada. Esto refleja la necesidad de fortalecer la capacitación teológica y espiritual en la iglesia. La falta de formación puede generar inseguridad en los servidores, dificultando su desarrollo en el ministerio. Por otro lado, quienes se sienten preparados pueden haber tenido acceso a enseñanzas y recursos que fortalecieron su conocimiento. La implementación de estudios bíblicos, mentorías y espacios de aprendizaje

estructurados ayudaría a mejorar la confianza de los servidores y a asegurar un crecimiento espiritual constante dentro del ministerio.

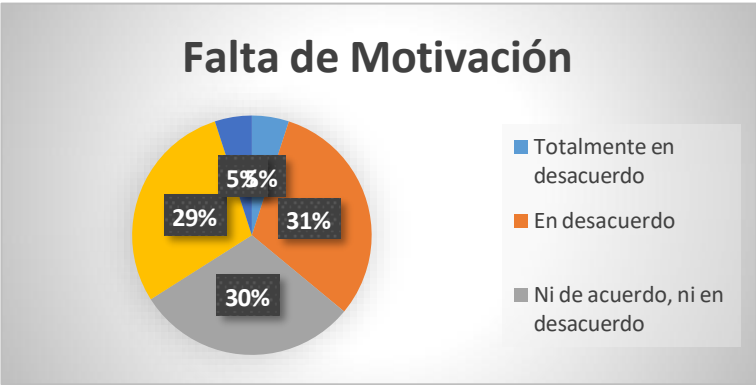
Pregunta 4.- La falta de motivación personal me dificulta cumplir con mi llamado en la iglesia

Tabla 4
Falta de Motivación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5%
En desacuerdo	25	31%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	30%
De acuerdo	23	29%
Totalmente de acuerdo	4	5%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 4
Falta de Motivación



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: La falta de motivación personal afecta al 29% de los encuestados, mientras que un 31% no percibe este problema. Esto sugiere que algunos servidores requieren

mayor estímulo y reconocimiento. La falta de motivación puede estar vinculada a la rutina, la falta de resultados visibles o la ausencia de apoyo por parte de la comunidad. Aquellos que no presentan problemas de motivación pueden estar impulsados por una convicción fuerte y una relación estrecha con Dios. La iglesia podría fomentar actividades de motivación, brindar espacios de crecimiento espiritual y establecer un sistema de reconocimiento que refuerce la vocación ministerial de los servidores.

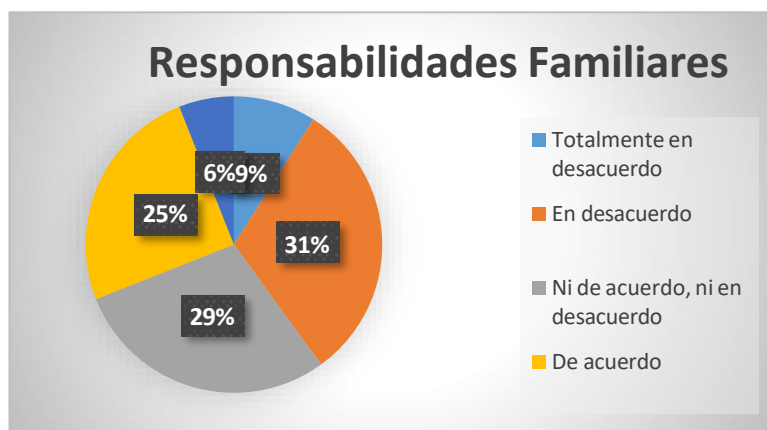
Pregunta 5.- Las responsabilidades familiares interfieren con mi continuidad en el servicio.

Tabla 5
Responsabilidades Familiares

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	9%
En desacuerdo	25	31%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	29%
De acuerdo	20	25%
Totalmente de acuerdo	5	6%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 5
Responsabilidades Familiares



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Interpretación: Las responsabilidades familiares interfieren en el servicio para el 25% de los encuestados, aunque un 31% no lo ve como un obstáculo. Esto indica que algunos servidores han encontrado equilibrio, pero otros requieren apoyo adicional. Las obligaciones familiares pueden generar conflictos de tiempo y energía, reduciendo la disponibilidad de los servidores para participar en actividades ministeriales. Sin embargo, aquellos que logran equilibrar ambos aspectos pueden contar con el respaldo familiar o con estrategias eficaces de organización. Es recomendable incluir a las familias en las actividades ministeriales, promover reuniones de integración y ofrecer apoyo a quienes enfrentan dificultades para combinar su vida familiar con el servicio en la iglesia.

Sección 2: Factores sociales

Pregunta 6.- El apoyo de mi familia es fundamental para permanecer en el llamado y servicio en la iglesia.

Tabla 6

Apoyo de mi Familia

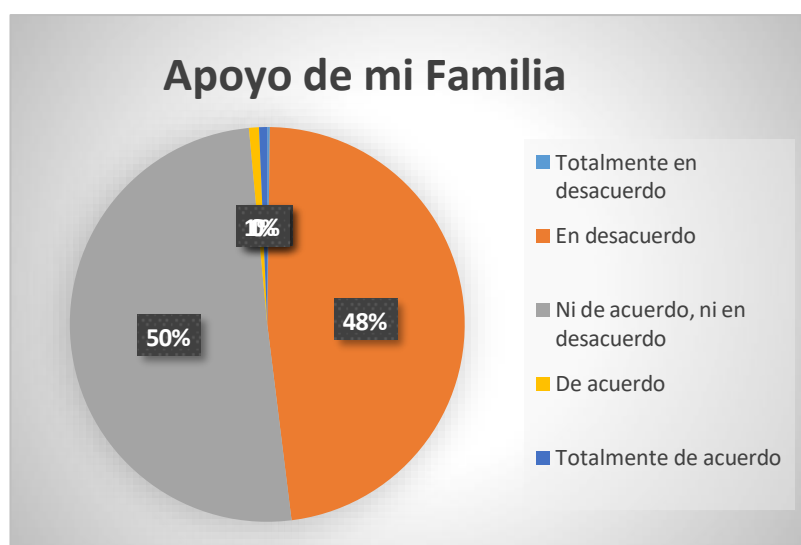
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	8%
En desacuerdo	14	18
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	19
De acuerdo	25	31%
Totalmente de acuerdo	20	25%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Figura 6

Apoyo de mi Familia



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Interpretación: Un 31% de los encuestados señala que el apoyo de su familia es fundamental para su compromiso, mientras que un 18% no lo considera esencial. Esto demuestra que la motivación externa es clave en la permanencia de los servidores. El respaldo familiar puede brindar estabilidad emocional y fomentar una mayor dedicación al ministerio. Sin embargo, aquellos que no perciben este factor como determinante pueden haber desarrollado una fuerte convicción personal o contar con otro tipo de apoyo dentro de la iglesia. La iglesia podría realizar encuentros familiares, talleres sobre la importancia del acompañamiento espiritual en el hogar y fomentar espacios donde las familias puedan involucrarse activamente en el ministerio.

Pregunta 7.- La falta de compañerismo con otros miembros de la congregación afecta mi compromiso ministerial.

Tabla 7

Falta de Compañerismo

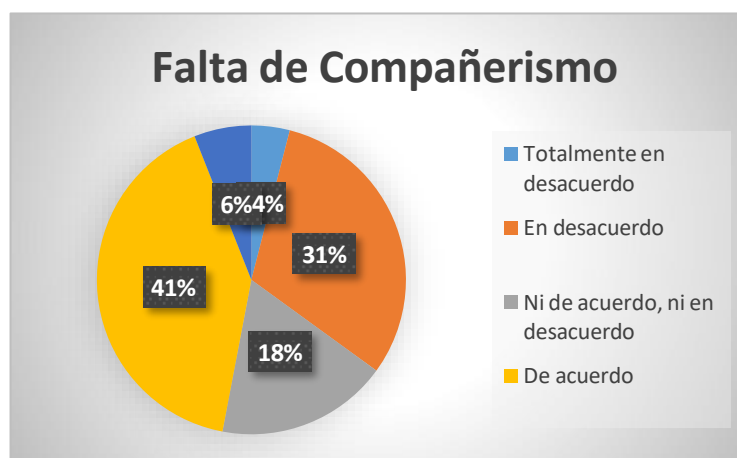
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	4%
En desacuerdo	25	31%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	18%
De acuerdo	33	41%
Totalmente de acuerdo	5	6%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 7

Falta de Compañerismo



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: El 41% de los encuestados considera que la falta de compañerismo afecta su compromiso, mientras que un 31% no lo percibe como un problema. Esto indica que fortalecer las relaciones entre los servidores puede mejorar su permanencia en la iglesia. La falta de un ambiente de compañerismo puede llevar a la desmotivación y al

aislamiento, afectando la cohesión del ministerio. Por otro lado, quienes no ven este factor como un problema pueden haber encontrado un grupo de apoyo sólido o sentirse cómodos sirviendo de manera individual. Es recomendable fomentar actividades de integración, dinámicas grupales y espacios de comunión para fortalecer los lazos entre los servidores y mejorar su sentido de pertenencia.

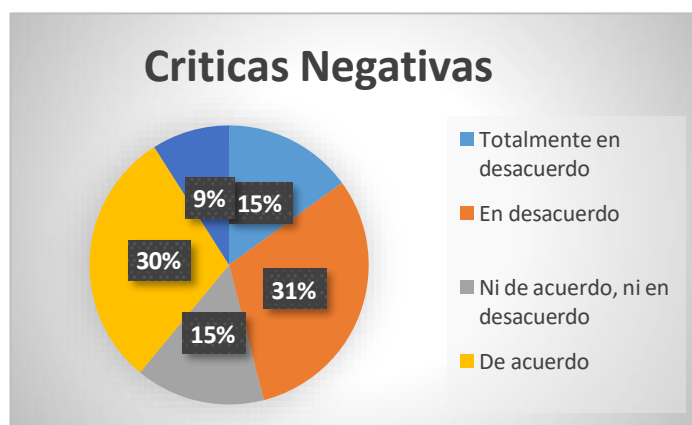
Pregunta 8.- Las críticas o comentarios negativos dentro de la iglesia dificultan mi permanencia en el servicio.

Tabla 8
Críticas Negativas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	15%
En desacuerdo	25	31%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	15%
De acuerdo	24	30%
Totalmente de acuerdo	7	9%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 8
Críticas Negativas



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: Un 30% de los encuestados indica que las críticas dentro de la iglesia dificultan su servicio, mientras que un 31% no está de acuerdo. Esto sugiere que la iglesia debe trabajar en fomentar un ambiente de apoyo y respeto para evitar que las críticas afecten la motivación de los servidores. Las críticas destructivas pueden generar inseguridad y disminuir la confianza de quienes sirven, mientras que un entorno basado en la retroalimentación positiva permite el crecimiento personal y ministerial. Se recomienda capacitar a los líderes en el manejo adecuado de conflictos, promover una cultura de respeto y brindar herramientas para que los servidores puedan manejar comentarios adversos de manera saludable.

Pregunta 9 Las expectativas sociales externas sobre mi fe influyen en mi servicio ministerial.

Tabla 9

Expectativas Sociales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	16%
En desacuerdo	29	36%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	26%
De acuerdo	11	14%
Totalmente de acuerdo	6	8%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 9

Expectativas Sociales



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Interpretación: El 14% de los encuestados considera que las expectativas sociales externas afectan su compromiso, mientras que el 36% no lo percibe así. Esto demuestra que algunos servidores pueden sentirse presionados por su entorno, ya sea por la opinión de familiares, amigos o la comunidad en general. La presión externa puede generar dudas sobre el llamado ministerial y afectar la permanencia en el servicio. Sin embargo, quienes no perciben esta influencia pueden haber desarrollado una convicción firme y enfocarse en su propósito sin dejarse afectar por opiniones externas. Es importante que la iglesia fortalezca la identidad espiritual de los servidores a través de formación, mentorías y espacios de reflexión sobre la importancia de servir a Dios con determinación.

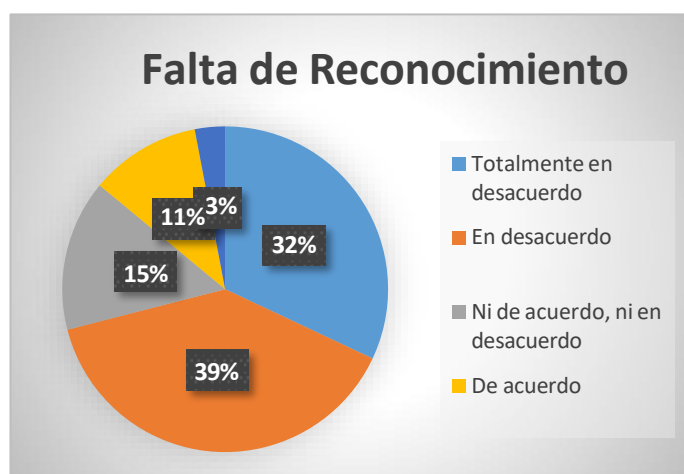
Pregunta 10 La falta de reconocimiento por parte de la congregación afecta mi motivación para continuar sirviendo.

Tabla 9
Falta de Reconocimiento

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	25	32%
En desacuerdo	31	39%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	15%
De acuerdo	9	11%
Totalmente de acuerdo	2	3%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 10
Falta de Reconocimiento



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: La falta de reconocimiento por parte de la congregación afecta la motivación del 11% de los encuestados, mientras que el 39% no lo considera relevante. Esto indica que, aunque la mayoría no se ve afectada, hay un grupo que podría beneficiarse de estrategias de reconocimiento dentro de la iglesia. El reconocimiento del esfuerzo de los servidores refuerza su compromiso y les motiva a continuar en el ministerio. La falta de gratitud y valoración puede llevar a la desmotivación y al abandono del servicio. Para abordar esta situación, la iglesia puede implementar eventos de agradecimiento, menciones públicas y momentos especiales donde se destaque la labor de los servidores, fortaleciendo así su sentido de propósito y pertenencia.

Sección 3: Factores organizativos

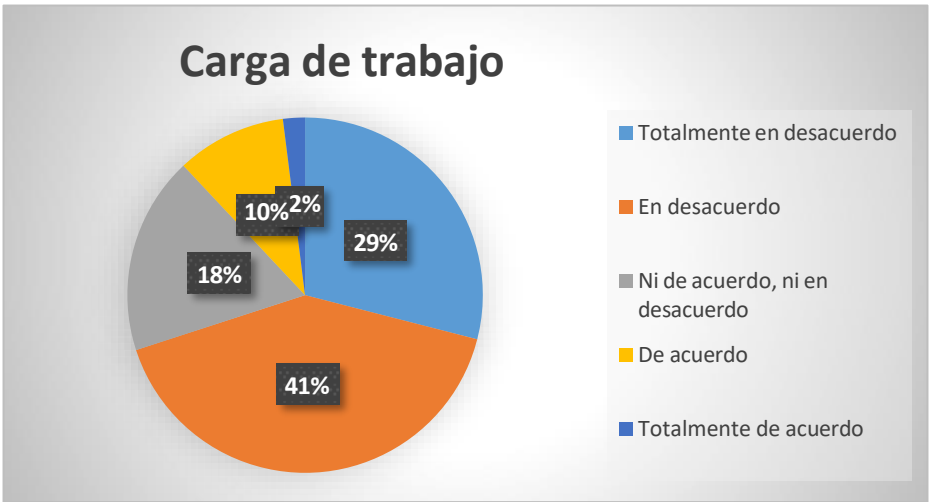
Pregunta 11 Siento que la carga de trabajo asignada en mi ministerio es excesiva.

Tabla 10
Carga de Trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11%
En desacuerdo	27	34%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	15%
De acuerdo	22	20%
Totalmente de acuerdo	9	11%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 11
Carga de Trabajo



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: Un 10% de los encuestados cree que la carga de trabajo es excesiva, mientras que un 41% no lo ve así. Esto indica que la distribución de responsabilidades es adecuada para la mayoría, aunque algunos servidores pueden necesitar apoyo adicional para

evitar el agotamiento. La sobrecarga ministerial puede derivar en fatiga, pérdida de motivación y, en casos extremos, abandono del servicio. Aquellos que no perciben la carga de trabajo como un problema pueden contar con una adecuada organización de su tiempo o recibir apoyo de otros miembros. La iglesia podría optimizar la distribución de tareas, fomentar el trabajo en equipo y garantizar momentos de descanso para evitar la saturación de los servidores.

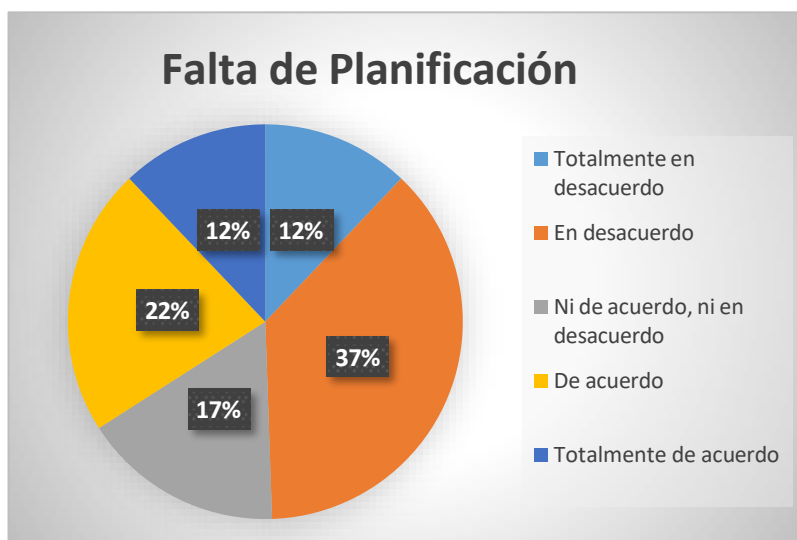
Pregunta 12: La falta de una planificación adecuada en las actividades ministeriales afecta mi compromiso.

Tabla 11
Falta de Planificación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	23%
En desacuerdo	32	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	18%
De acuerdo	13	16%
Totalmente de acuerdo	3	4%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 12
Falta de Planificación



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Interpretación: La falta de planificación afecta el compromiso del 20% de los encuestados, mientras que el 34% no lo considera un problema. Esto sugiere que la iglesia debe mejorar la organización de sus actividades para garantizar la eficiencia y la participación de los servidores. Una planificación deficiente puede generar confusión, retrasos y dificultades en la ejecución de los programas ministeriales, lo que puede afectar la moral de los servidores. Aquellos que no ven este problema pueden estar en áreas donde la planificación es más efectiva. La iglesia debería establecer cronogramas claros, reuniones de coordinación y mecanismos de seguimiento para

asegurar que todas las actividades se desarrollen de manera estructurada.

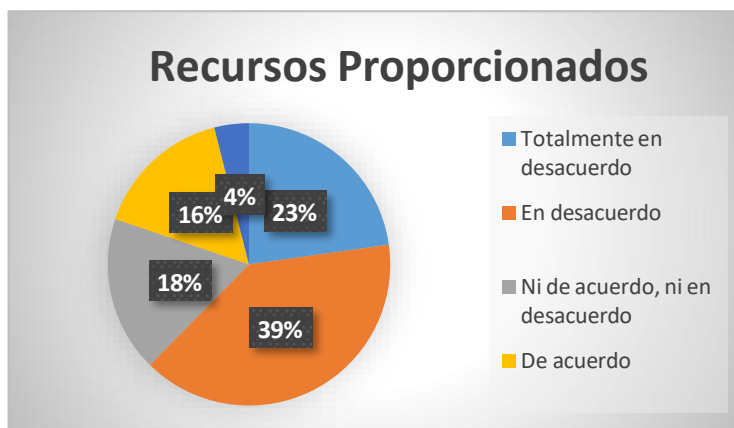
Pregunta 13 Considero que los recursos proporcionados por la iglesia son insuficientes para llevar a cabo mi servicio.

Tabla 12
Recursos Proporcionados

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	23%
En desacuerdo	32	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	18%
De acuerdo	13	16%
Totalmente de acuerdo	3	4%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 13
Recursos Proporcionados



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: Un 16% de los encuestados considera insuficientes los recursos proporcionados por la iglesia, mientras que el 40% cree que son adecuados. Aunque la mayoría está satisfecha, es recomendable evaluar periódicamente las necesidades de los servidores para mejorar su desempeño. La falta de materiales, infraestructura o apoyo financiero puede limitar la efectividad del ministerio y afectar la motivación de los servidores. Aquellos que no experimentan esta dificultad pueden estar en áreas con mayores recursos o haber desarrollado estrategias para optimizar lo disponible. La iglesia debería realizar diagnósticos constantes sobre las necesidades ministeriales y buscar formas de optimizar la distribución de recursos.

Pregunta 14: La ausencia de oportunidades de capacitación o formación limita mi crecimiento ministerial.

Tabla 13

Ausencia de Oportunidades

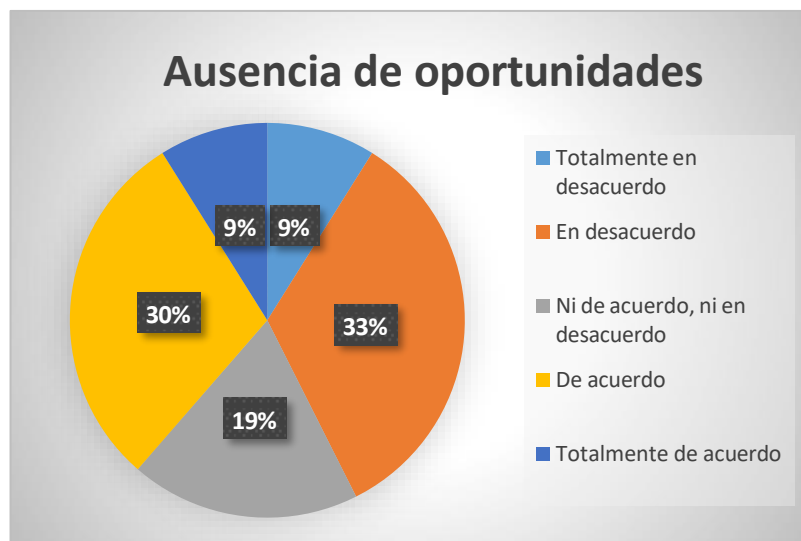
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	9%
En desacuerdo	27	34%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	19%
De acuerdo	24	30%
Totalmente de acuerdo	7	9%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 14

Ausencia de Oportunidades



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: La ausencia de capacitación afecta el crecimiento ministerial del 30% de los encuestados, mientras que el 34% no lo considera un problema. Esto indica que algunos

servidores sienten la necesidad de recibir más formación. La falta de capacitación puede generar inseguridad, desconfianza en la ejecución de las tareas ministeriales y una menor eficiencia en el servicio. Aquellos que no lo ven como una dificultad pueden haber tenido acceso a formación previa o sentirse cómodos con sus habilidades actuales. La iglesia puede implementar talleres, programas de formación continua y mentorías para fortalecer el conocimiento y el liderazgo de los servidores.

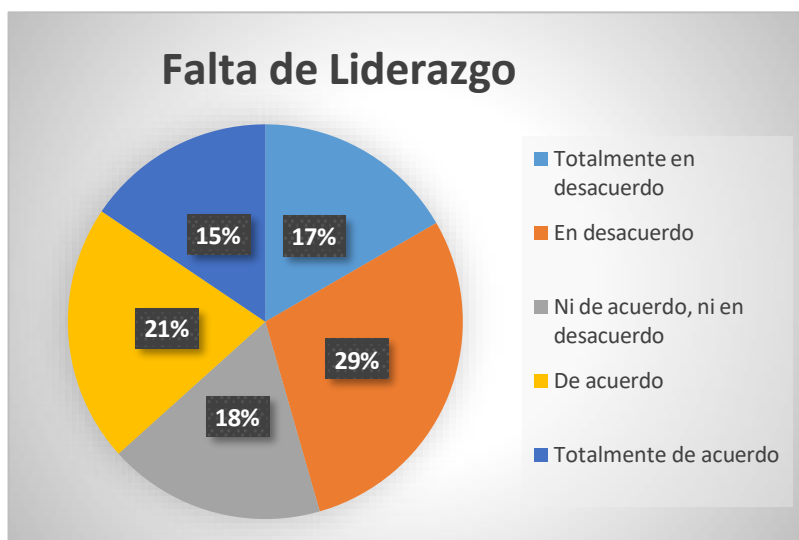
Pregunta 15: La falta de liderazgo claro en la iglesia afecta mi permanencia en el servicio.

Tabla 14
Falta de Liderazgo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	15%
En desacuerdo	21	26%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	16%
De acuerdo	23	19%
Totalmente de acuerdo	11	14%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 15
Falta de Liderazgo



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Interpretación: Un 19% de los encuestados cree que la falta de liderazgo claro afecta su permanencia en el servicio, mientras que el 26% no lo ve así. Esto sugiere que algunos servidores necesitan una mayor guía y dirección. Un liderazgo débil o desorganizado puede generar incertidumbre, falta de motivación y disminución del sentido de propósito en los servidores. Por otro lado, quienes no perciben este problema pueden estar en áreas donde el liderazgo es más estructurado. Para mejorar esta situación, la iglesia debería invertir en la formación de líderes, garantizar procesos de comunicación efectivos y establecer una visión clara del propósito ministerial.

Sección 4: Factores espirituales

Pregunta 16: Percibo que mi relación con Dios ha disminuido, lo que afecta mi compromiso en el llamado.

Tabla 15
Relación con Dios

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	11%
En desacuerdo	22	28%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	15%
De acuerdo	31	39%
Totalmente de acuerdo	6	8%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 16
Relación con Dios



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: Un 39% de los encuestados percibe que su relación con Dios ha disminuido y afecta su compromiso, mientras que el 28% no lo considera así. Esto refleja la importancia de reforzar la vida devocional dentro de la iglesia mediante espacios de oración y estudio bíblico. Un distanciamiento espiritual puede generar pérdida de motivación y disminución del compromiso ministerial. Aquellos que no sienten este impacto pueden tener

hábitos de oración y estudio sólidos. La iglesia debe promover tiempos de devoción colectiva, mentorías espirituales y espacios donde los servidores puedan fortalecer su relación con Dios.

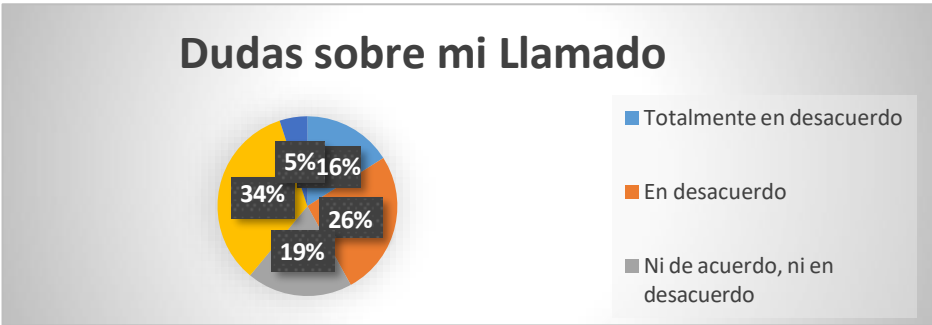
Pregunta 17: Las dudas sobre mi llamado ministerial me dificultan permanecer en el servicio.

Tabla 16
Dudas sobre mi Llamado

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	16%
En desacuerdo	21	26%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	19%
De acuerdo	27	34%
Totalmente de acuerdo	4	5%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 17
Dudas sobre mi Llamado



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: Las dudas sobre el llamado ministerial dificultan la permanencia en el servicio para el 34% de los encuestados, mientras que el 26% no lo percibe de esa manera. Esto sugiere que algunos servidores necesitan mayor acompañamiento espiritual para fortalecer su compromiso. Las dudas pueden surgir por experiencias difíciles, falta de resultados visibles o

inseguridad personal. Aquellos que no se ven afectados pueden haber desarrollado una fuerte convicción en su propósito. La iglesia puede trabajar en la reafirmación del llamado mediante asesoramiento pastoral, testimonios y espacios de reflexión sobre el propósito ministerial.

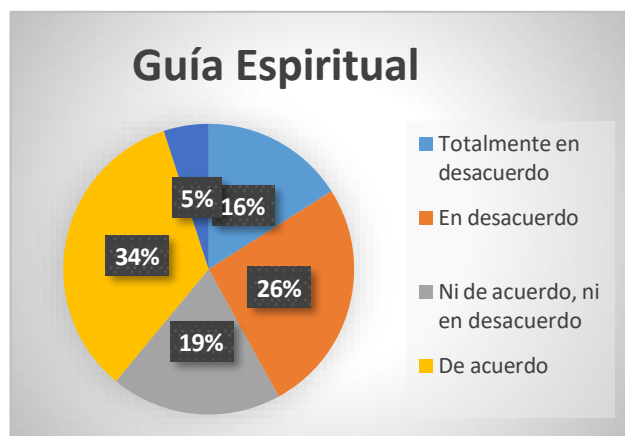
Pregunta 18: Considero que no tengo suficiente guía espiritual por parte de los líderes de la iglesia.

Tabla 17
Guía Espiritual

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	16%
En desacuerdo	27	34%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	24%
De acuerdo	14	18%
Totalmente de acuerdo	7	9%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 18
Guía Espiritual



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Interpretación: La falta de guía espiritual por parte de los líderes afecta al 18% de los encuestados, mientras que el 34% no lo ve como un problema. Esto indica que, aunque la mayoría se siente respaldada, hay un grupo que requiere mayor orientación y acompañamiento pastoral. Una guía insuficiente puede llevar a la desorientación y disminución del compromiso. Aquellos que no experimentan este problema pueden recibir apoyo constante de sus líderes. La iglesia puede fortalecer este aspecto con reuniones pastorales, mentorías personalizadas y acceso a materiales de crecimiento espiritual.

Pregunta 19: Siento que no tengo suficiente tiempo para la oración y la lectura bíblica debido a mis responsabilidades ministeriales.

Tabla 18
Tiempo para la Oración

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	21	27%
En desacuerdo	34	43%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	14%
De acuerdo	10	13%
Totalmente de acuerdo	3	4%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Figura 19
Tiempo para la Oración



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Interpretación: Un 13% de los encuestados cree que no tiene suficiente tiempo para la oración y lectura bíblica debido a sus responsabilidades ministeriales, mientras que el 43% no lo percibe así. Esto sugiere que algunos servidores podrían beneficiarse de estrategias que les permitan equilibrar mejor su tiempo devocional. La sobrecarga de responsabilidades puede desplazar la vida espiritual personal, afectando la calidad del servicio. Aquellos que no enfrentan esta dificultad pueden haber aprendido a gestionar su tiempo de manera efectiva. La iglesia puede promover la importancia del equilibrio entre el servicio y la vida devocional, estableciendo tiempos de oración dentro de las actividades ministeriales.

Pregunta 20: Mi participación en actividades de la iglesia me ayuda a superar los desafíos en mi servicio.

Tabla 19
Participación en Actividades

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1%
En desacuerdo	6	8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	19%
De acuerdo	35	44%
Totalmente de acuerdo	22	28%
Total	80	100 %

Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Figura 20
Participación en Actividades



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Interpretación: El 44% de los encuestados considera que su participación en la iglesia les ayuda a superar desafíos, mientras que el 19% es neutral. Esto indica que la mayoría encuentra apoyo en las actividades ministeriales. La iglesia no solo es un espacio de servicio, sino también un lugar de refugio y crecimiento personal. Aquellos que no perciben este beneficio pueden no estar integrados en dinámicas que refuercen este aspecto. Para fortalecer esta percepción, la iglesia puede promover espacios de testimonio, apoyo mutuo y programas de crecimiento integral que ayuden a los servidores a afrontar sus dificultades a través de su fe y comunidad.

Análisis e Interpretación de las Entrevistas

A continuación, se presenta el análisis detallado de cada pregunta con las respuestas completas de los cinco entrevistados, seguido de una triangulación de la información que permitirá identificar patrones y diferencias significativas en las respuestas.

Sección 1: Factores personales

1. ¿Qué desafíos personales considera que enfrentan los miembros para mantenerse comprometidos con su llamado ministerial?

- **Orlando Vivas:** "La falta de tiempo es el mayor desafío. Es difícil equilibrar el trabajo, la familia y el ministerio. A veces siento que no tengo suficiente energía para atender a todos de manera adecuada."
- **Salvador García:** "El trabajo consume la mayor parte del tiempo de los miembros, y además hay una ausencia de capacitación. Muchas veces la gente quiere servir, pero no se siente preparada."
- **Brenda Meyer:** "Yo diría que las responsabilidades familiares son un obstáculo grande. También veo que la falta de motivación personal influye mucho, cuando las personas no ven resultados inmediatos en su servicio."
- **Gissela Simbaña:** "El problema principal es la falta de convicciones firmes. Si una persona no tiene claro su propósito en Dios, cualquier inconveniente la puede hacer dudar. También es importante la formación y el crecimiento espiritual."
- **Rene Valenzuela:** "Otro factor es la presión social. Muchas veces, por temor al qué dirán, los miembros no se involucran más en la iglesia. También hay una lucha constante contra la fatiga y el agotamiento."

Triangulación: Todos los entrevistados coinciden en que la falta de tiempo es un factor clave que afecta el compromiso ministerial, ya sea debido al trabajo, la familia o la falta de organización. Además, varios mencionan la falta de capacitación como un obstáculo significativo, lo que indica que los miembros desean servir, pero no siempre se sienten preparados. También se destaca la importancia de la motivación personal y la necesidad de convicciones firmes para sostener el compromiso. Es relevante mencionar la fatiga y la presión social como factores adicionales que influyen en la permanencia en el ministerio. La iglesia debería proporcionar horarios más flexibles, estrategias para evitar el agotamiento y programas de formación accesibles que permitan un crecimiento espiritual constante.

2. ¿Cómo influye la salud física o emocional en la capacidad de los miembros para servir de manera consistente?

- **Orlando Vivas:** "No creo que la salud física me haya afectado mucho. Mientras tenga fuerzas, seguiré sirviendo porque disfruto lo que hago."
- **Salvador García:** "La salud física sí puede afectar, especialmente cuando hay limitaciones de movilidad. La salud emocional también juega un papel importante, ya que la inseguridad y el miedo a fallar pueden desmotivar a los servidores."
- **Brenda Meyer:** "Creo que Satanás usa la salud física y emocional para desmotivar a los creyentes. He visto personas que, cuando atraviesan crisis emocionales, dejan de servir. Es en esos momentos cuando más necesitamos buscar fortaleza en Dios."
- **Gissela Simbaña:** "No debería afectar, pero la realidad es que sí lo hace. Una persona enferma o desanimada tendrá menos energía y disposición para servir. La iglesia debería estar más atenta a estas situaciones."

- **Rene Valenzuela:** "Definitivamente influye. Cuando alguien está pasando por problemas emocionales o una enfermedad prolongada, es difícil mantenerse activo en el servicio. Creo que el apoyo de la comunidad es fundamental en estos casos."

Triangulación: Existe una diferencia en las percepciones respecto a la influencia de la salud en el servicio. Mientras algunos consideran que la salud física o emocional no debería afectar el ministerio, otros reconocen que en la práctica sí tiene un impacto significativo. Se destaca que la falta de estabilidad emocional y la inseguridad pueden llevar a los miembros a abandonar el servicio. También se menciona la importancia del apoyo de la comunidad para sostener a quienes atraviesan crisis de salud. Este análisis sugiere que la iglesia debería implementar estrategias de acompañamiento, programas de consejería y sistemas de apoyo espiritual para ayudar a los servidores a mantenerse firmes en su llamado.

3. ¿Cuáles son las principales razones por las que los miembros dejan de servir en la iglesia?

- **Orlando Vivas:** "Muchos dejan de servir porque sienten que su esfuerzo no es reconocido. También hay casos en los que la sobrecarga de responsabilidades hace que se alejen."
- **Salvador García:** "He notado que algunos se desmotivan porque sienten que no avanzan espiritualmente. Otros simplemente no encuentran un equilibrio entre sus actividades personales y el ministerio."
- **Brenda Meyer:** "Las críticas dentro de la iglesia pueden hacer que algunos se sientan desalentados. También creo que la falta de formación hace que algunos se sientan inseguros en su servicio."

- **Gissela Simbaña:** "Muchos dejan de servir porque no tienen una relación fuerte con Dios. Si no hay una base espiritual sólida, cualquier dificultad los hace retroceder."
- **Rene Valenzuela:** "El agotamiento y la falta de apoyo de la comunidad también influyen. Si las personas no sienten que su esfuerzo tiene impacto, pierden la motivación."

Triangulación: Las respuestas de los entrevistados resaltan varias razones clave por las cuales los miembros dejan de servir. La falta de reconocimiento y la sobrecarga de responsabilidades son factores mencionados con frecuencia. También se destaca la importancia de la formación y el desarrollo espiritual para mantener el compromiso ministerial. Las críticas y la falta de apoyo de la comunidad pueden desmotivar a los servidores. La iglesia debe trabajar en mejorar los espacios de reconocimiento, apoyo emocional y formación para evitar la deserción ministerial.

4. ¿Cómo influye el liderazgo de la iglesia en la motivación de los servidores?

- **Orlando Vivas:** "Un buen líder inspira y motiva. Si el liderazgo es autoritario o indiferente, los miembros se desmotivan."
- **Salvador García:** "El liderazgo tiene que ser cercano a la gente. Cuando los líderes apoyan y reconocen el esfuerzo, el compromiso aumenta."
- **Brenda Meyer:** "Si los líderes solo critican y no valoran el trabajo de los demás, la gente se cansa y deja de servir."
- **Gissela Simbaña:** "El liderazgo espiritual fuerte ayuda a mantener el entusiasmo. Si hay desorden o falta de visión, se pierde la motivación."

- **Rene Valenzuela:** "Cuando los líderes están comprometidos y guían con amor, la iglesia entera se fortalece."

Triangulación: Todos coinciden en que el liderazgo juega un papel determinante en la motivación de los servidores. Un liderazgo positivo y cercano fortalece el compromiso, mientras que un liderazgo autoritario o indiferente genera desmotivación y abandono. La iglesia debe formar líderes con habilidades de apoyo y reconocimiento.

5. ¿De qué manera la falta de recursos afecta el servicio de los miembros en la iglesia?

- **Orlando Vivas:** "Cuando no hay recursos suficientes, es difícil organizar eventos o actividades que motiven a los servidores."
- **Salvador García:** "La iglesia necesita recursos tanto materiales como espirituales. Sin ellos, es complicado mantener el entusiasmo."
- **Brenda Meyer:** "La falta de herramientas básicas hace que el servicio sea más difícil y desmotiva a los voluntarios."
- **Gissela Simbaña:** "Si no hay apoyo financiero o logístico, muchas iniciativas se ven limitadas."
- **Rene Valenzuela:** "Aunque el compromiso es lo más importante, contar con buenos recursos ayuda a hacer un mejor trabajo."

Triangulación: La falta de recursos afecta significativamente la operatividad de los ministerios dentro de la iglesia. Todos los entrevistados coinciden en que la carencia de herramientas y apoyo financiero limita las iniciativas y genera desmotivación. Orlando y Brenda resaltan que la escasez de materiales impide el desarrollo adecuado de actividades, mientras que Salvador enfatiza la importancia de los recursos espirituales junto con los materiales. Gissela y

Rene mencionan que, aunque el compromiso es clave, sin apoyo logístico muchas actividades no pueden concretarse. Para solucionar esta problemática, la iglesia debería optimizar la gestión de sus recursos, fomentar campañas de donación y asegurar un financiamiento sostenible para el desarrollo ministerial.

6. ¿Cómo influye la formación y capacitación en la calidad del servicio dentro de la iglesia?

- **Orlando Vivas:** "Una formación adecuada permite que el servidor se sienta más seguro y preparado."
- **Salvador García:** "Cuando los servidores reciben capacitación, su desempeño mejora considerablemente."
- **Brenda Meyer:** "La preparación fortalece el liderazgo y la confianza en quienes sirven."
- **Gissela Simbaña:** "Sin una formación continua, los miembros pueden sentirse inseguros o no saber cómo afrontar ciertos desafíos."
- **Rene Valenzuela:** "Capacitar a los servidores es clave para mantener la excelencia en el ministerio."

Triangulación: Todos los entrevistados resaltan la importancia de la capacitación en la mejora del servicio ministerial. Orlando y Brenda enfatizan en la seguridad y confianza que proporciona la formación, mientras que Salvador menciona que un mejor desempeño es consecuencia directa de una buena preparación. Gissela advierte sobre los riesgos de la falta de formación, señalando que la inseguridad puede afectar el compromiso de los servidores. Rene refuerza la idea de que la capacitación es indispensable para alcanzar la excelencia en el ministerio. La iglesia debería garantizar programas de capacitación continua y fomentar la

participación de todos los miembros en talleres de formación para fortalecer sus habilidades ministeriales.

7. ¿De qué manera la comunidad influye en el compromiso de los servidores?

- **Orlando Vivas:** "Cuando la comunidad es unida, los servidores se sienten más motivados a participar."
- **Salvador García:** "El apoyo de los hermanos en la fe refuerza el compromiso de servicio."
- **Brenda Meyer:** "Si hay un ambiente fraterno y de compañerismo, el trabajo ministerial se disfruta más."
- **Gissela Simbaña:** "Cuando los servidores se sienten respaldados, su nivel de entrega aumenta."
- **Rene Valenzuela:** "La comunidad es un pilar en la vida de los servidores; sin ella, es fácil desanimarse."

Triangulación: Todos los entrevistados coinciden en que el sentido de comunidad es un factor determinante en la motivación de los servidores. Orlando y Brenda destacan la importancia de la unidad y el compañerismo para generar un ambiente positivo. Salvador y Gissela enfatizan en el respaldo de la comunidad como un elemento que refuerza el compromiso. Rene advierte que, sin apoyo comunitario, los servidores pueden desmotivarse y abandonar su labor. Es necesario que la iglesia fortalezca los lazos entre sus miembros y promueva una cultura de apoyo y compañerismo para mantener alta la motivación de sus servidores.

8. ¿Cuáles son los principales factores que generan desmotivación en los servidores?

- **Orlando Vivas:** "Falta de reconocimiento y sobrecarga de responsabilidades."

- **Salvador García:** "No ver frutos inmediatos puede desmotivar a muchos."
- **Brenda Meyer:** "La crítica constante sin un enfoque constructivo afecta el ánimo."
- **Gissela Simbaña:** "Si no hay dirección clara en el ministerio, se pierde la motivación."
- **Rene Valenzuela:** "El desgaste emocional y físico también es un factor clave."

Triangulación: Los entrevistados identifican diversas razones que contribuyen a la desmotivación de los servidores. Orlando y Brenda destacan la importancia del reconocimiento y el impacto negativo de la crítica constante sin enfoque constructivo. Salvador menciona la frustración de no ver resultados inmediatos, lo que puede generar desánimo en los miembros. Gissela subraya la importancia de una dirección clara en el ministerio para evitar la pérdida de interés, mientras que Rene enfatiza en el desgaste emocional y físico como un factor crucial. Para evitar la desmotivación, la iglesia debe promover el reconocimiento constante, brindar apoyo emocional y estructurar mejor las responsabilidades para evitar la sobrecarga de trabajo.

9. ¿Cómo se puede mejorar el ambiente dentro del ministerio para fortalecer el servicio?

- **Orlando Vivas:** "Fomentar el compañerismo y la gratitud entre los servidores."
- **Salvador García:** "Reconocer los esfuerzos de cada miembro."
- **Brenda Meyer:** "Implementar reuniones donde se escuchen las inquietudes de los servidores."

- **Gissela Simbaña:** "Fortalecer la comunicación y la visión del ministerio."
- **Rene Valenzuela:** "Promover actividades de integración y crecimiento espiritual."

Triangulación: Los entrevistados coinciden en que la mejora del ambiente ministerial es clave para el fortalecimiento del servicio. Orlando y Rene sugieren fomentar el compañerismo y la integración a través de actividades que refuercen el sentido de unidad. Salvador y Brenda enfatizan la necesidad de reconocimiento y espacios de escucha para los servidores. Gissela menciona que una mejor comunicación y claridad en la visión del ministerio contribuirían a un entorno más armonioso. Para lograr un ambiente más positivo, la iglesia debería establecer programas de reconocimiento, sesiones de diálogo y actividades que refuercen la cohesión entre los miembros del ministerio.

10. ¿Qué estrategias recomendaría para retener a los servidores dentro de la iglesia?

- **Orlando Vivas:** "Incentivar el crecimiento personal y ministerial."
- **Salvador García:** "Proveer formación continua y apoyo espiritual."
- **Brenda Meyer:** "Asegurar que cada servidor sienta que su trabajo es valioso."
- **Gissela Simbaña:** "Evitar la sobrecarga de trabajo y delegar equitativamente."
- **Rene Valenzuela:** "Fomentar espacios de descanso y reflexión para evitar el desgaste."

Triangulación: La retención de servidores en la iglesia requiere un enfoque integral que combine formación, motivación y bienestar. Orlando y Brenda destacan la importancia de brindar oportunidades de crecimiento y reafirmar el valor de su servicio. Salvador sugiere que la

capacitación continua y el apoyo espiritual son clave para mantener el compromiso de los miembros. Gissela advierte sobre los efectos negativos de la sobrecarga laboral y enfatiza la importancia de delegar equitativamente las tareas ministeriales. Rene menciona que los servidores necesitan momentos de descanso para evitar el agotamiento. Para garantizar la permanencia de los servidores, la iglesia debe estructurar planes de formación, promover el equilibrio en las responsabilidades y ofrecer espacios de acompañamiento espiritual y emocional.

11. ¿Cómo se puede fortalecer el liderazgo dentro de la iglesia?

- **Orlando Vivas:** "Fomentando la preparación y capacitación constante de los líderes."
- **Salvador García:** "Los líderes deben ser ejemplo de servicio y compromiso para inspirar a otros."
- **Brenda Meyer:** "Es fundamental que los líderes escuchen activamente a los miembros de la iglesia."
- **Gissela Simbaña:** "El liderazgo debe basarse en valores cristianos, fomentando la humildad y el trabajo en equipo."
- **Rene Valenzuela:** "El apoyo de la comunidad a los líderes es clave para su crecimiento y estabilidad."

Triangulación: Los entrevistados coinciden en que el fortalecimiento del liderazgo en la iglesia depende de la capacitación, el ejemplo, la escucha activa y el respaldo de la comunidad. Orlando y Salvador enfatizan la preparación y el liderazgo ejemplar como formas de inspirar a otros. Brenda menciona la importancia de la comunicación efectiva entre los líderes y los miembros. Gissela destaca que los valores cristianos y el trabajo en equipo son fundamentales en un liderazgo sólido. Rene menciona que el apoyo de la comunidad a los líderes fortalece su estabilidad y desempeño. Para mejorar el liderazgo, la iglesia debe establecer programas de

formación, fomentar la comunicación abierta y promover el respaldo a quienes guían a la congregación.

12. ¿Qué papel juega la motivación en la permanencia de los servidores en la iglesia?

- **Orlando Vivas:** "La motivación es clave para que los servidores no abandonen su labor."
- **Salvador García:** "Un ambiente de gratitud y reconocimiento impulsa la permanencia de los servidores."
- **Brenda Meyer:** "Las personas necesitan sentir que su servicio tiene un propósito."
- **Gissela Simbaña:** "Cuando un servidor se siente valorado, su compromiso crece."
- **Rene Valenzuela:** "Sin motivación, es difícil que los servidores se mantengan activos a largo plazo."

Triangulación: La motivación es un factor crucial en la permanencia de los servidores en la iglesia. Orlando y Rene destacan que sin motivación es difícil mantener el compromiso a largo plazo. Salvador y Gissela enfatizan el reconocimiento y la gratitud como elementos fundamentales para impulsar la entrega en el servicio. Brenda subraya la importancia de que los servidores sientan que su labor tiene un propósito significativo. Para garantizar la continuidad del servicio, la iglesia debe implementar estrategias de motivación, incluyendo el reconocimiento público, el acompañamiento espiritual y la creación de espacios donde los servidores puedan compartir sus experiencias y aprendizajes.

13. ¿Cómo se pueden resolver los conflictos dentro del ministerio?

- **Orlando Vivas:** "El diálogo y la mediación son esenciales para resolver conflictos."
- **Salvador García:** "Los problemas deben abordarse con paciencia y buscando la paz."
- **Brenda Meyer:** "Es importante escuchar todas las partes antes de tomar decisiones."
- **Gissela Simbaña:** "La iglesia debe promover una cultura de respeto y reconciliación."
- **Rene Valenzuela:** "La intervención de un líder con sabiduría puede evitar que los conflictos escalen."

Triangulación: Todos los entrevistados coinciden: Orlando y Salvador enfatizan la importancia de la mediación y la paciencia en la resolución de problemas. Brenda señala la necesidad de escuchar activamente todas las partes involucradas antes de tomar una decisión. Gissela y Rene destacan la promoción de una cultura de respeto y la intervención de líderes sabios para prevenir el escalamiento de los conflictos. La iglesia debe establecer protocolos de mediación, fomentar el respeto y garantizar que los líderes estén capacitados en la gestión de conflictos.

14. ¿Cuál es el impacto del trabajo en equipo dentro del ministerio?

- **Orlando Vivas:** "El trabajo en equipo fortalece la unidad y el compromiso."
- **Salvador García:** "Cuando se trabaja en equipo, las responsabilidades se distribuyen mejor."

- **Brenda Meyer:** "Un equipo bien organizado mejora el desempeño del ministerio."
- **Gissela Simbaña:** "El compañerismo es esencial para el crecimiento del ministerio."
- **Rene Valenzuela:** "Sin trabajo en equipo, el ministerio se vuelve ineficiente y agotador."

Triangulación: El trabajo en equipo es fundamental para el éxito del ministerio. Orlando y Brenda destacan cómo fortalece la unidad y mejora el desempeño. Salvador resalta la importancia de distribuir las responsabilidades equitativamente. Gissela menciona el valor del compañerismo, y Rene advierte que sin colaboración el ministerio se vuelve agotador. La iglesia debe fomentar el trabajo en equipo a través de capacitaciones, actividades de integración y una distribución justa de tareas.

15. ¿Cómo influye el apoyo de la congregación en el desempeño de los servidores?

- **Orlando Vivas:** "El apoyo de la congregación motiva a los servidores a continuar."
- **Salvador García:** "Una iglesia unida y solidaria impulsa el servicio con más entusiasmo."
- **Brenda Meyer:** "Cuando los servidores se sienten respaldados, trabajan con más alegría."
- **Gissela Simbaña:** "El apoyo emocional y espiritual de la congregación es clave."
- **Rene Valenzuela:** "Sin apoyo, el servidor puede sentirse aislado y desmotivado."

Triangulación: El respaldo de la congregación tiene un impacto significativo en el desempeño de los servidores. Todos los entrevistados coinciden en que el apoyo fortalece la motivación y el compromiso. Para mejorar este aspecto, la iglesia debe fomentar un ambiente de apoyo, donde cada servidor se sienta valorado y respaldado en su labor ministerial.

Análisis e Interpretación de las Entrevistas

A continuación, se presenta el análisis detallado de cada pregunta con las respuestas completas de los cinco entrevistados, seguido de una triangulación de la información que permitirá identificar patrones y diferencias significativas en las respuestas.

Análisis Global

El análisis de las entrevistas revela de los desafíos personales y estructurales dentro de la iglesia afectan el compromiso ministerial. La falta de tiempo, el equilibrio entre vida laboral y espiritual, y la ausencia de capacitación adecuada emergen como los principales obstáculos para la permanencia en el servicio. Además, la falta de recursos materiales y el apoyo logístico limitan la efectividad del ministerio, lo que provoca desmotivación en los servidores. La necesidad de fortalecer el liderazgo mediante formación continua y valores cristianos es clave para mantener la estabilidad y motivación de los miembros. La iglesia debe implementar estrategias que fomenten la participación activa de la comunidad y brinden herramientas para optimizar el trabajo ministerial.

Otro factor fundamental identificado es la importancia del reconocimiento y la motivación en la permanencia de los servidores. Se ha observado que el ambiente ministerial influye directamente en el compromiso, destacando que un entorno de apoyo y compañerismo fortalece la entrega en el servicio. La crítica sin enfoque constructivo, la sobrecarga de trabajo y la falta de dirección clara son factores que desmotivan a los servidores, lo que refuerza la necesidad de establecer sistemas de acompañamiento, comunicación efectiva y delegación

equitativa de responsabilidades. La promoción de una cultura de gratitud, reuniones de retroalimentación y espacios de integración resultan esenciales para consolidar el sentido de pertenencia y evitar la rotación de servidores.

Finalmente, la comunidad y el trabajo en equipo se presentan como pilares esenciales en el éxito del ministerio. La unidad y el respaldo de la congregación generan un impacto positivo en el desempeño de los servidores, quienes encuentran en el apoyo emocional y espiritual una fuente de motivación constante. Asimismo, la resolución de conflictos dentro del ministerio mediante el diálogo y la mediación refuerza la cohesión del equipo y permite mejorar la convivencia. La iglesia debe continuar promoviendo un ambiente inclusivo donde cada servidor se sienta valorado y pueda desarrollarse plenamente en su llamado, asegurando que su labor tenga un propósito significativo dentro de la comunidad eclesial.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DEL DESARROLLO DEL PROYECTO TÉCNICO

Según los datos obtenidos en la investigación podemos deducir que la permanencia en el llamado y servicio ministerial de la Iglesia Buen Pastor Cayambe está condicionada por diversos factores emocionales, espirituales y sociales; se han identificado como barrera significativa la falta de preparación teológica y la ausencia de estrategias de acompañamiento afectando así el compromiso de los miembros con la labor ministerial. Según Groothuis (2022) menciona que el agotamiento espiritual puede llevar a los líderes de la iglesia a que sean mas susceptibles a la desmotivación y de esta manera afectando de manera negativa su capacidad de liderazgo y la relación con Dios. Esta afirmación se refleja en los resultados obtenidos de las encuestas y las entrevistas donde un alto porcentaje de los miembros manifestó que la falta de renovación espiritual afecta su permanencia y constancia en el ministerio; a esto se suma la falta de disciplinas espirituales constantes, como la oración y el estudio bíblico, que son fundamentales para fortalecer la vocación ministerial.

Como afirma (Ortlund, 2022), "el desánimo es una de las herramientas más efectivas del enemigo para desviar a los creyentes de su llamado, generando duda y debilitando su pasión por el servicio". En el aspecto emocional, el desánimo, la falta de motivación y la presencia de críticas dentro de la iglesia fueron factores recurrentes. A menudo, el desgaste emocional se ve agravado por el exceso de responsabilidades y la ausencia espacios de descanso adecuados. La ausencia de redes de apoyo dentro de la iglesia puede hacer que los servidores se sientan solos en sus luchas, lo que contribuye a su desmotivación y eventual alejamiento del ministerio.

Desde la perspectiva social, las responsabilidades externas, como el trabajo y la familia, y las dinámicas interpersonales dentro de la iglesia influyen de manera considerable en la participación ministerial. Como señala Hunt (2011), "cuando el equilibrio entre las responsabilidades personales y el ministerio no se maneja adecuadamente, el desgaste se vuelve

inevitable, afectando tanto la vida personal como el compromiso con la iglesia". Además, la falta de comunidad y compañerismo dentro de la iglesia puede aumentar la sensación de aislamiento y desaliento entre los servidores, lo que refuerza su predisposición a abandonar sus responsabilidades ministeriales.

Es fundamental que la iglesia promueva un entorno donde los creyentes se sientan respaldados y animados a perseverar en su servicio. Muchos servidores sienten que su trabajo pasa desapercibido, lo que disminuye su sentido de propósito y valor dentro de la congregación. La ausencia de oportunidades de crecimiento ministerial y la falta de formación estructurada también afectan la permanencia en el servicio, ya que los creyentes pueden sentir que no están avanzando espiritualmente ni desarrollándose en su llamado.

CONCLUSIONES

1. La falta de preparación teológica y el desgaste espiritual son factores clave que afectan la motivación y la continuidad en el servicio. Para que los servidores se mantengan firmes en su ministerio, es esencial cultivar una cultura de discipulado continuo que les ayude a fortalecer su vida devocional y a desarrollar una relación más profunda con Dios. También es crucial ofrecer herramientas y recursos que les permitan entender su llamado y aplicarlo de manera efectiva en la congregación. Sin un crecimiento espiritual sólido, los servidores pueden sentir un vacío y frustración, lo que podría llevarlos a abandonar su labor ministerial.
2. El desánimo y la falta de reconocimiento dentro de la iglesia fueron identificados como factores clave que afectan la perseverancia de los servidores. La iglesia debe fomentar una cultura de apoyo y valoración para fortalecer la motivación de sus miembros, promoviendo espacios donde los servidores puedan compartir sus experiencias y recibir ánimo de parte de la comunidad. El reconocimiento oportuno del esfuerzo y compromiso de cada miembro del ministerio puede ser un factor determinante en su continuidad. Es crucial que los líderes implementen estrategias para reforzar la autoestima y confianza de los servidores, recordándoles que su trabajo tiene un propósito trascendental dentro de la obra de Dios.
3. La dificultad para equilibrar las responsabilidades externas con el servicio en la iglesia afecta la constancia en el ministerio. La iglesia debe implementar estrategias que faciliten la conciliación entre la vida personal y ministerial, asegurándose de que los servidores no se sientan abrumados. Esto podría incluir la reorganización de los horarios de servicio, la creación de turnos flexibles y la promoción de un ambiente que fomente la delegación de tareas. Además, es fundamental que los servidores cuenten con el apoyo de la

comunidad para lograr un equilibrio saludable entre sus compromisos personales y su llamado ministerial, evitando así la fatiga y el desgaste excesivo.

RECOMENDACIONES

1. La dificultad para equilibrar las responsabilidades externas con el servicio en la iglesia afecta la constancia en el ministerio. La iglesia debe implementar estrategias que faciliten la conciliación entre la vida personal y ministerial, asegurándose de que los servidores no se sientan abrumados. Esto podría incluir la reorganización de los horarios de servicio, la creación de turnos flexibles y la promoción de un ambiente que fomente la delegación de tareas. Además, es fundamental que los servidores cuenten con el apoyo de la comunidad para lograr un equilibrio saludable entre sus compromisos personales y su llamado ministerial, evitando así la fatiga y el desgaste excesivo.
2. La iglesia debería crear mecanismos de apoyo emocional, como grupos de mentoría y consejería, que ayuden a los servidores a lidiar con el desgaste espiritual y las dificultades emocionales que surgen del ministerio. La implementación de estos programas puede ser clave para que los servidores se mantengan en el servicio, ya que sentirán que no están solos en sus retos. Además, establecer redes de apoyo entre los miembros del ministerio fortalecerá la comunión dentro de la iglesia y proporcionará a cada servidor el respaldo emocional necesario para enfrentar los momentos difíciles.
3. La iglesia debería crear mecanismos de apoyo emocional, como grupos de mentoría y consejería, que ayuden a los servidores a lidiar con el desgaste espiritual y las dificultades emocionales que surgen del ministerio. La implementación de estos programas puede ser clave para que los servidores se mantengan en el servicio, ya que sentirán que no están solos en sus retos. Además, establecer redes de apoyo entre los miembros del ministerio fortalecerá la comunión dentro de la iglesia y proporcionará a cada servidor el respaldo emocional necesario para enfrentar los momentos difíciles.

Guía para Fortalecer el Compromiso y la Perseverancia en el Llamado Ministerial

Introducción

El compromiso con el ministerio es un aspecto esencial en la vida de un cristiano. Sin embargo, muchos servidores se enfrentan a retos que pueden llevarlos al desánimo o incluso a dejar su labor. Factores como el desgaste espiritual, las presiones personales, la falta de apoyo y la ausencia de estrategias concretas pueden influir en su permanencia en el ministerio.

La falta de formación bíblica y teológica, la carga emocional del servicio y el desequilibrio entre la vida personal y el ministerio son algunos de los obstáculos más comunes que dificultan la perseverancia en el llamado. La Biblia nos enseña la importancia de mantenernos firmes en el servicio a Dios y de perseverar a pesar de las dificultades.

En 1 Corintios 15:58, se nos anima a: ser firmes y constantes en la obra del Señor, sabiendo que nuestro esfuerzo en Él no es en vano (Reina-Valera, 1960). Esta verdad debe ser un pilar en la vida de cada servidor cristiano. El objetivo de esta guía es ofrecer herramientas prácticas, fundamentadas en principios bíblicos, que ayuden a los servidores a fortalecer su compromiso y a perseverar en su llamado. A través de estrategias bien definidas, se busca apoyar a los creyentes en el desarrollo de una vida devocional sólida, en recibir mentoría y apoyo, en equilibrar su ministerio con su vida personal y en fomentar una comunidad de servicio unida y motivada.

Justificación

La Iglesia Buen Pastor Cayambe ha notado que muchos de sus servidores tienen dificultades para mantener su compromiso en el ministerio. Estas dificultades pueden surgir de factores espirituales, emocionales y sociales, como la falta de una vida devocional sólida, la ausencia de mentoría, el exceso de responsabilidades que no exista ningún tipo de

reconocimiento a su labor. El ministerio no es una tarea sencilla, y la falta de preparación o apoyo puede llevar a los servidores a sentirse agotados y frustrados.

Como resultado, muchos abandonan sus funciones o pierden la motivación en su servicio. Por ello, es necesario un enfoque integral que ayude a cada servidor a encontrar renovación espiritual, equilibrio emocional y motivación constante para continuar con su labor. El objetivo de esta guía es ofrecer un recurso práctico que permita a los servidores desarrollar una vida ministerial estable y con propósito. Las estrategias presentadas aquí se basan en las Escrituras y buscan asegurar que el servicio en la iglesia no se perciba como una carga, sino como una oportunidad para el crecimiento espiritual y la comunión con Dios.

Estrategias para fortalecer el compromiso y la perseverancia en el ministerio

1. Fomentar una Vida Devocional Constante

Principio Bíblico: Mateo 6:33 dice que: “Mas buscad primeramente el reino de Dios y su justicia, y todas estas cosas os serán añadidas.” (Reina-Valera, 1960)

Objetivo: Desarrollar hábitos espirituales que fortalezcan la relación personal con Dios y permitan un servicio con propósito y dirección.

Actividades:

- **Implementar tiempos de oración diaria:** Se debe establecer un horario fijo de oración, preferiblemente en la mañana o antes de dormir. Se recomienda destinar al menos 15-30 minutos diarios en un lugar tranquilo, sin distracciones. Se pueden utilizar guías de oración personalizadas y aplicaciones bíblicas que ayuden a mantener la constancia.
- **Desarrollar estudios bíblicos semanales:** Organizar reuniones semanales con una duración de 1 a 2 horas, en las que los servidores puedan estudiar un pasaje específico, aplicarlo a sus vidas y discutir cómo impacta su servicio ministerial. Se debe asignar un moderador para cada sesión, asegurando que la enseñanza sea clara y participativa.

- **Fomentar el uso de diarios espirituales:** Se recomienda que los servidores escriban sus oraciones, peticiones y testimonios diarios. Este ejercicio les permitirá evaluar su crecimiento espiritual y recordar la fidelidad de Dios a lo largo del tiempo. Cada mes, pueden revisar sus anotaciones para reflexionar sobre su progreso.
- **Organizar retiros espirituales:** Se deben planificar encuentros de renovación cada seis meses, con una duración de al menos un día completo. Estos retiros incluirán tiempos de oración, adoración, enseñanza bíblica y dinámicas grupales que ayuden a los servidores a fortalecer su fe y su compromiso con el ministerio.

2. Discipulado y Mentoría Personalizada

Principio Bíblico: 2 Timoteo 2:2 dice que: “Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros.” (Reina-Valera, 1960)

Objetivo: Brindar acompañamiento y formación a los servidores para que crezcan con madurez en su llamado ministerial.

Actividades:

- **Designar mentores:** Se deben identificar y asignar líderes maduros en la fe para que acompañen a los servidores en su crecimiento ministerial. Cada mentor debe contar con experiencia y conocimiento bíblico sólido.
- **Establecer reuniones periódicas:** Se recomienda programar encuentros quincenales con una duración de 60 a 90 minutos, en los que mentor y discípulo puedan compartir avances, resolver dudas y orar juntos.

- **Desarrollar un plan de formación bíblica:** Elaborar una estructura de aprendizaje con temas clave sobre liderazgo, teología y servicio. Este plan puede incluir libros recomendados, estudios bíblicos dirigidos y cursos en línea.
- **Fomentar espacios de testimonio:** Organizar reuniones trimestrales donde los servidores puedan compartir sus experiencias de crecimiento y aprendizaje, fortaleciendo su motivación y sentido de comunidad.

3. Equilibrio entre Vida Personal y Ministerio

Principio Bíblico: Éxodo 18:17-18 dice que: “No está bien lo que haces. Desfallecerás del todo, tú y también este pueblo que está contigo; porque el trabajo es demasiado pesado para ti; no podrás hacerlo tú solo.” (Reina-Valera, 1960)

Objetivo: Ayudar a los servidores a equilibrar su vida personal, laboral y ministerial para evitar el agotamiento y el desánimo.

Actividades:

- **Capacitar sobre administración del tiempo:** Realizar talleres bimensuales con una duración de 2 horas, donde se enseñe a los servidores a organizar sus actividades y evitar la sobrecarga de responsabilidades.
- **Promover la delegación de tareas:** Asignar roles y responsabilidades dentro de los ministerios, asegurando que la carga de trabajo se distribuya equitativamente. Se deben realizar evaluaciones periódicas para ajustar las asignaciones según las necesidades.
- **Diseñar horarios flexibles:** Implementar un sistema de turnos y descanso rotativo para permitir que cada servidor tenga tiempo para su vida personal sin comprometer el servicio ministerial.

- **Implementar tiempos de descanso:** Cada servidor deberá contar con un periodo de descanso mínimo de una semana al año en el que no tenga asignaciones ministeriales, asegurando su renovación espiritual y emocional.

BIBLIOGRAFÍA

- Bíblico, D. (15 de Marzo de 2023). *Significado bíblico, etimología y origen*. Llamado Significado Bíblico: <https://diccionariobiblico.org/llamado>
- Boyd, J. (4 de Noviembre de 2022). *TGC Coalición*. Cómo mantenerte fiel en el ministerio cuando deseas abandonarlo: <https://www.coalicionporelevangelio.org/articulo/mantenerte-ministerio-abandonarlo/>
- Burkholder, J. (Julio de 27 de 2016). *TGC Colación*. Pastor: Cuídate del agotamiento espiritual: <https://www.coalicionporelevangelio.org/articulo/pastor-cuidate-del-agotamiento-espiritual/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional*. <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Cristianos. (2024). *Cristianos.com*. ¿Desanimado con el llamado de Dios en su vida?: <https://cristianos.com/desanimado-con-el-llamado-de-dios-en-su-vida/>
- Davis, E. (23 de Marzo de 2023). *Aviva Nuestro Corazones*. Lidiando con el desánimo ministerial: <https://www.avivanuestroscorazones.com/maestra-verdadera/blog/lidiando-con-el-desanimo-ministerial/>
- Di Silvestre, C. (2015). Metodología cuantitativa versus metodología cualitativa y los diseños de investigación mixtos: conceptos fundamentales. *Argentina: ANACEM*. Retrieved 2025, from <http://173.255.237.28/anacem.cl/public/wordpress/wp-content/uploads/2009/03/metodologiacuantitativa-versus-cualitativa.pdf>
- Fox, C. (7 de Febrero de 2019). *Aviva Nuestros Corazones*. Cómo evitar el agotamiento en el ministerio: <https://www.avivanuestroscorazones.com/maestra-verdadera/blog/como-evitar-el-agotamiento-en-el-ministerio/>
- GotQuestions. (s.f.). ¿Cuál es la clave para vencer el desánimo?: <https://www.gotquestions.org/Espanol/biblia-vencer-desanimo.html>
- Groothuis, D. D. (17 de Octubre de 2022). *"Enfoque a la Familia" Ecuador*. El Cansancio en el Ministerio: Vacíos buenos y malos : <https://www.enfoquealafamilia.com/fe/el-cansancio-en-el-ministerio-vacios-buenos-y-malos/>
- Herrera, P. (2020). Dios te llama a una vida de servicio. *TGC Coalición*.
- Hunt, J. (2011). *Administración Personal*. Bogotá, D.C., Colombia: CLC.
- Hunt, J. (2011). *Cómo Mejorar Sus Relaciones*. Bogotá, D.C., Colombia: CLC.
- Hunt, J. (2011). Como ser un mentor. En J. Hunt, *Consejería Bíblica Volumen 8* (pág. 86). Bogotá, D.C., Colombia: CLC.
- Ortlund, D. (23 de Diciembre de 2022). *TGC Coalición*. El desánimo puede llevarte más profundo: <https://www.coalicionporelevangelio.org/articulo/desanimo-llevarte-mas-profundo/>
- Reglamento de Cultos Religiosos. (2008). Decreto Ejecutivo No. 1682. Presidencia de la República del Ecuador. Retrieved 23 de febrero de 2025, from https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Decreto-1682-REGLAMENTO-CULTOS.pdf
- Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Filipenses%204%3a13&version=RVR1960>
- Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Mateo%2011%3a28-30&version=RVR1960>
- Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Mateo%204%3a18-20&version=RVR1960>
- Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=2%20Corintios%201%3a8-11%20&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Efesios%204%3a11-12%20&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Tito%201%3a5%20&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=1%20Corintios%2015%3a10&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Mateo%206%3a33&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Efesios%204%3a2-3&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Mateo%2018%3a15-17%20&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Colosenses%203%3a13&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960). <https://www.biblegateway.com/passage/?search=Romanos%2012%3a18&version=RVR1960>

Reina-Valera. (1960).

Salcedo, C. E. (14 de Agosto de 2018). *TGC Coalición*. ¿Tu relación de mentoría es saludable?: <https://www.coalicionporelevangelio.org/articulo/relacion-mentor-ia-saludable/>

Scheraldi, C. (02 de Mayo de 2013). *TGC Coalición*. El llamado... específico y exclusivo: <https://www.coalicionporelevangelio.org/articulo/el-llamado-especifico-y-exclusivo/>

Textos-Bíblicos. (s.f.). El llamamiento en los textos bíblicos: una guía para comprender su significado: <https://blog.textos-biblicos.com/texto-biblico-de-llamamiento/>

Tranchini, N. (2022). Comprende el llamado de Dios para tu vida. *TGC Coalición*.

Wilson, T. (1924-1961). El llamado de Dios a un servicio especial.

ANEXOS

Anexo 2

Iglesia Buen Pastor Cayambe



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Anexo 1

Miembros de la Congregación



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Anexo 4

Lideres del Ministerio



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Anexo 3

Socialización para la Entrevista



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Anexo 5

Recolección de Datos(entrevista)



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe
<https://voca.ro/1lSXjXvgTVwZ>

Anexo 6

Recolección de Datos(entrevista)



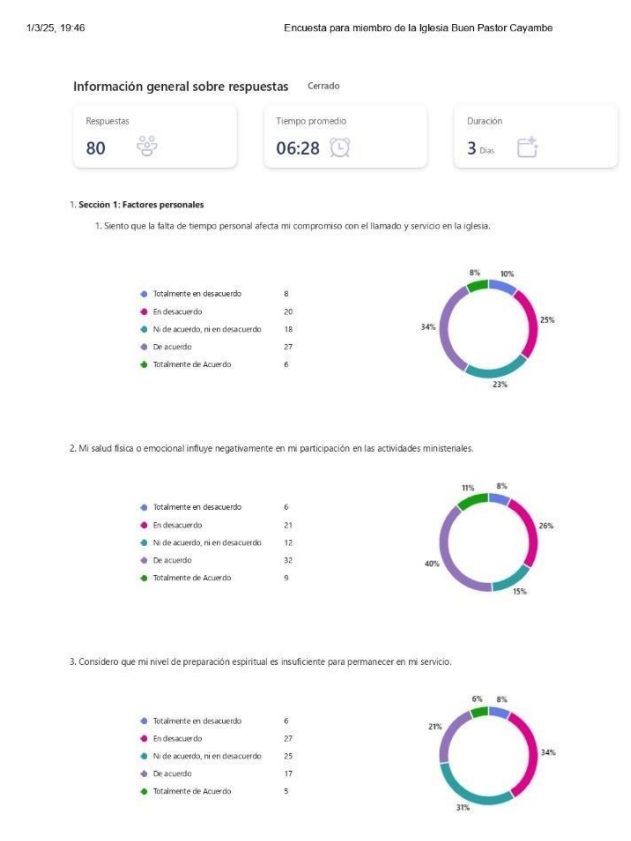
Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe
<https://voca.ro/17BWeWTKZPRE>

Anexo 7
Recolección de Datos(entrevista)



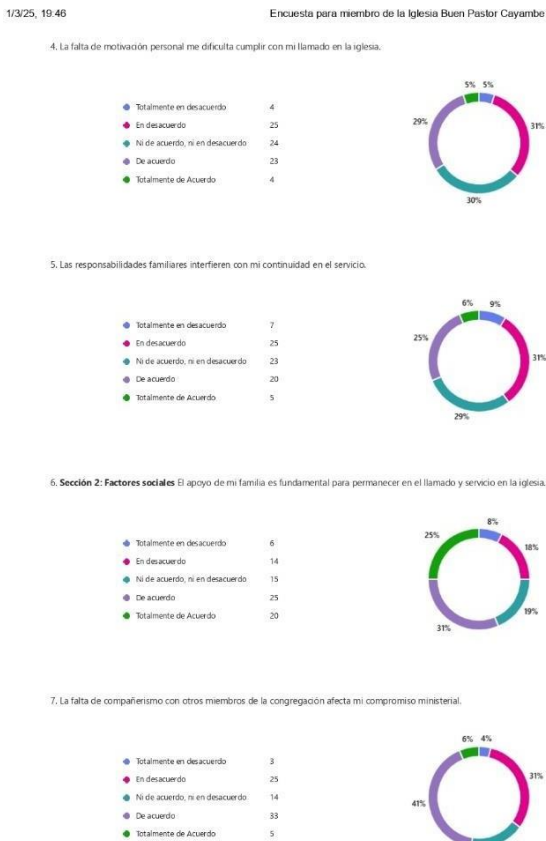
Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe
<https://voca.ro/18MTgbvo5GNx>

Anexo 9
Recolección de Datos(encuesta)



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

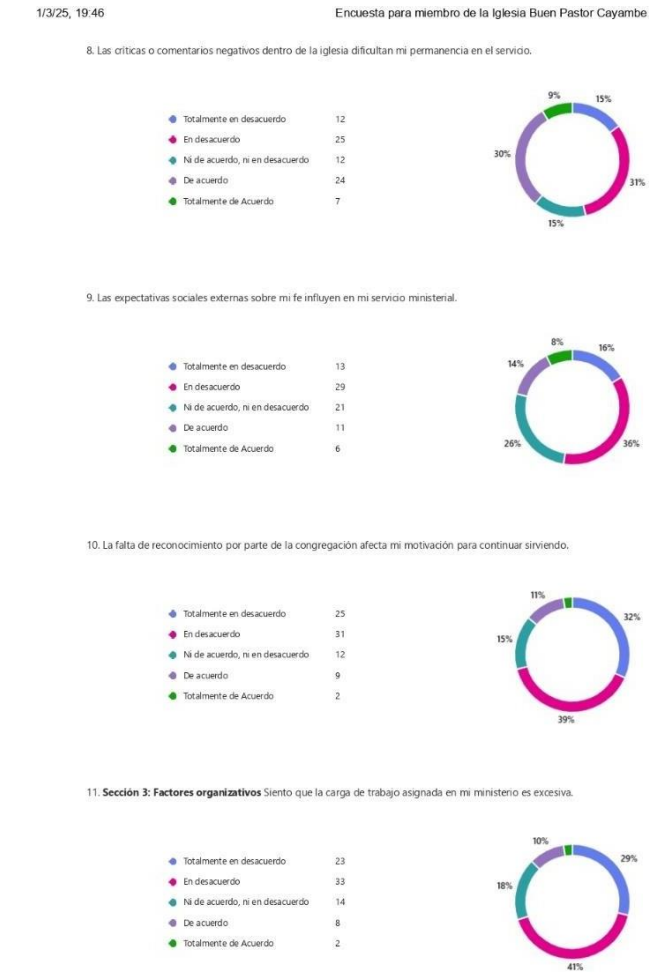
Anexo 8
Recolección de Datos(encuesta)



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Anexo 11

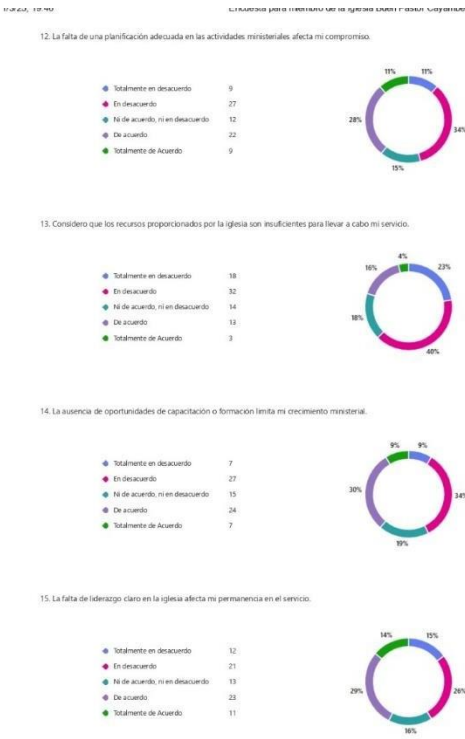
Recolección de Datos(encuesta)



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Anexo 10

Recolección de Datos(encuesta)



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Anexo 12

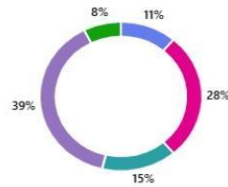
Recolección de Datos(encuesta)

1/3/25, 19:46

Encuesta para miembro de la Iglesia Buen Pastor Cayambe

16. **Sección 4: Factores espirituales** Percibo que mi relación con Dios ha disminuido, lo que afecta mi compromiso en el llamado.

Totalmente en desacuerdo	9
En desacuerdo	22
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12
De acuerdo	31
Totalmente de Acuerdo	6



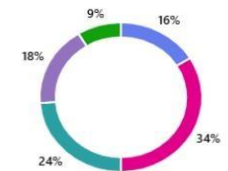
17. Las dudas sobre mi llamado ministerial me dificultan permanecer en el servicio.

Totalmente en desacuerdo	13
En desacuerdo	21
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15
De acuerdo	27
Totalmente de Acuerdo	4



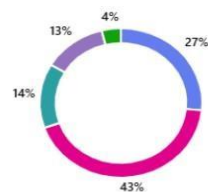
18. Considero que no tengo suficiente guía espiritual por parte de los líderes de la iglesia.

Totalmente en desacuerdo	13
En desacuerdo	27
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19
De acuerdo	14
Totalmente de Acuerdo	7



19. Siento que no tengo suficiente tiempo para la oración y la lectura bíblica debido a mis responsabilidades ministeriales.

Totalmente en desacuerdo	21
En desacuerdo	34
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11
De acuerdo	10
Totalmente de Acuerdo	3

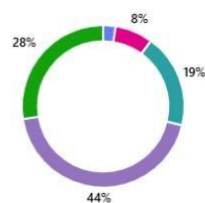


1/3/25, 19:46

Encuesta para miembro de la Iglesia Buen Pastor Cayambe

20. Mi participación en actividades de la iglesia me ayuda a superar los desafíos en mi servicio.

Totalmente en desacuerdo	2
En desacuerdo	6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15
De acuerdo	35
Totalmente de Acuerdo	22



Elaborado por: Liseth Ortega
Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Anexo 13

Aplicación de Estrategias Bíblicas



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Anexo 15

Aplicación de Estrategias Bíblicas



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Anexo 14

Aplicación de Estrategias Bíblicas



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia "Buen Pastor" Cayambe

Anexo 16

Aplicación de Estrategias Bíblicas



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe

Anexo 17

Aplicación de Estrategias Bíblicas



Elaborado por: Liseth Ortega

Fuente: Iglesia “Buen Pastor” Cayambe