

# \*ESTRATEGIAS MISIONALES CORPORATIVAS PARA LAS GRANDES URBES

**Libardo Velásquez Estrada<sup>1</sup>**

**Francisco José Acosta Bustamante<sup>2</sup>**

**Helmer Quintero Núñez<sup>3</sup>**

## Resumen

Las ciudades ostentan obstáculos y alternativas para el desarrollo de propósitos misionológicos. El contenido propuesto destaca los *desafíos* que deben emplazarse al momento de implementar proyectos de evangelización; pero induce las *ventajas* que pueden obtenerse al contar con contextos sociales controlados y organizados a través de la institucionalidad y la representación corporativa. Dentro de los factores facilitadores para el abordaje misional en las aglomeraciones organizadas está el *Comportamiento Ciudadano Organizacional (CCO)*, acompañado de otras experiencias que aparecen re-

\*Capítulo de libro de investigación resultado del proyecto titulado

“Optimización de las estrategias misionales corporativas: una propuesta para grandes urbes.”

<sup>1</sup> Maestría en Administración Universidad de Montemorelos. Especialista en Emprendimiento, Especialista en Gerencia de Organizaciones, Corporación Universitaria Adventista. Administrador de Empresas, Corporación Universitaria Adventista. Contador Público, Corporación Universitaria Remington. Tecnología en Mercadotecnia, Corporación Educativa del Litoral. [lvelasquez@unac.edu.co](mailto:lvelasquez@unac.edu.co); <https://orcid.org/0000-0003-3999-2433>

<sup>2</sup> Mg(C) en Administración, Universidad de Montemorelos. Especialista en Sistemas de Administración de la Calidad, Universidad de Medellín. Especialista en Sistemas de la Calidad Universitaria, Universidad de San Buenaventura. Administrador de Empresas, Universidad Cooperativa de Colombia. Lugar de trabajo: Corporación Universitaria Adventista. [Francisco.acostab99@gmail.com](mailto:Francisco.acostab99@gmail.com) Documento de identidad. <https://orcid.org/0000-0001-7177-4693>

<sup>3</sup> Doctorado en Teología Bíblica, Universidad del Plata, Argentina. Doctorado en Filosofía, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín; Máster en Teología Aplicada, Inter-American Adventist Theological Seminary, EE.UU. Profesor de Idiomas Bíblicos y Nuevo Testamento, Corporación Universitaria Adventista Colombia. Correo electrónico: [helmerquintero@unac.edu.co](mailto:helmerquintero@unac.edu.co). [Orcid.org/0000-0001-8068-8893](https://orcid.org/0000-0001-8068-8893)

señadas en la sección final del presente apartado. Este texto presenta algunas reflexiones sobre los elementos involucrados en el desarrollo de las actividades misionales en las grandes ciudades. La metodología empleada es de corte cualitativo usando la revisión bibliográfica. Las acciones iniciales se constituyen a partir de una aproximación a las categorías de *comportamiento ciudadano organizacional, a los desafíos misionales en las grandes urbes y a las estrategias misionales corporativas*.

### **Palabras clave**

Misiología corporativa, comportamiento ciudadano organizacional, evangelización en las ciudades.

### **Abstract**

Cities have important obstacles and alternatives for the development of missionary purposes. The proposed content highlights the challenges that must be faced when implementing evangelization projects, but induces the advantages that can be gain by having social contexts controlled and organized through institutionality and corporate representation. Organizational citizen behavior (CCO) is one of the facilitating factors of the missionary approach in organized agglomerations. Accompanied by other experiences that are described in the final section of this section. This text presents some reflections on the elements involved in the development of missionary activities in large cities. The methodology used is qualitative using the bibliographic review. Initial actions consist of a focus on categories of organizational citizen behavior, mission challenges in large cities, and corporate mission strategies.

### **Key words**

Corporate missiology, organizational citizenship behavior, evangelization in the cities.

## Introducción

Las ciudades están dinamizadas por intereses utilitarios y materiales que reciben afectación por los defectos de las aglomeraciones sociales. Sin embargo, el servicio incondicional y eficiente en las organizaciones contemporáneas<sup>1</sup> se puede determinar a través de proyectos de misiología corporativa. Estos proyectos permiten un abordaje sistémico e influyente en las realizaciones sociales, porque las compañías permiten el acceso y el control de la información en los ambientes de intervención. Esta comprensión condujo a los grupos de *Estudios Organizacionales e Investigaciones Teológicas UNAC* a “identificar elementos misionales que faciliten el acercamiento a individuos que se encuentran en entornos corporativos urbanos”.

## Desarrollo

### 1. Comportamiento ciudadano organizacional<sup>2</sup>

Se ha definido una serie de conductas asociadas a la ciudadanía organizacional que trasciende las funciones establecidas en los cargos laborales. Nace de la iniciativa individual y voluntaria del servidor dejarlas a disposición para la organización, ya que se vuelven vitales para la sostenibilidad del clima laboral, la mejora en la productividad y la potenciación de las relacionales laborales. Este tipo de conductas<sup>3</sup> adquieren una significativa importancia en los ambientes de incertidumbre en que se mueven las organizaciones contemporáneas.

Las conductas de ciudadanía organizacional<sup>4</sup> se reconocen por su pruedencia, se realizan de manera autónoma y voluntaria. De igual forma, no están vinculadas al sistema salarial formal, lo que hace que sean menos visibles dentro de la organización.

<sup>1</sup> Andriof, Jörg, and Malcolm McIntosh. *Perspectives on Corporate Citizenship*. Sheffield, U.K: Greenleaf Pub, 2001. Internet resource

<sup>2</sup> Barker, Richard A. *On Organizational Citizenship*. Lanham, Md: University Press of America, 2006. Print.

<sup>3</sup> Borman Walter C. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*. S.I.: Psychology Press, 2017. Print.

<sup>4</sup> Podsakoff, Philip M, Scott B. MacKenzie, and Nathan P. Podsakoff. *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. , 2018. Print.

Tabla 1.

Comparativo de conductas de ciudadanía organizacional por autores en la historia

Cantidad de conductas definidas	Definidas por Organ D.W. (1988)	Definidas por Schnake (1991)	Definidas por Podsakoff (2000)	Definidas por Dimitriades (2007)
1	Altruismo	Puntualidad	Ayuda a los demás	Satisfacción laboral
2	Virtud cívica	Ayudar a otros colaboradores	Actitud cívica	Compromiso organizacional
3	Deportividad	Ser voluntario para actividades que no son obligatorias	Espíritu deportivo	Percepciones de equidad
4	Cortesía	Hacer sugerencias innovadoras para optimizar una unidad organizacional	Iniciativa individual	Percepciones que reviste el apoyo de liderazgo
5	Concienciación		Lealtad organizativa	Moral de los trabajadores
6			Cumplimiento organizativo	
7			Desarrollo personal	

Para Organ (1988), las conductas de ciudadanía organizacional se desarrollan en cinco categorías: altruismo, virtud cívica, deportividad, cortesía y concienciación. Por su parte, Podsakoff (2000) plantea un modelo con las siguientes siete conductas o categorías asociadas: comportamientos de ayuda a los demás, espíritu deportivo, lealtad organizativa, cumplimiento organizativo, iniciativa individual, actitud cívica y desarrollo personal. A continuación, se describen las conductas del último modelo mencionado.

### **1.1 Ayudar a los demás**

Consiste en acciones para apoyar voluntariamente a los compañeros de trabajo en la resolución de problemas y en la adopción de medidas para prevenirlos. Dándose de forma voluntaria, provoca armonía en las relaciones interpersonales y entre los miembros de la organización. Tal comportamiento también se puede denominar altruismo.

El altruismo incluye los comportamientos espontáneos de solidaridad con los compañeros de trabajo en sus tareas. Organ (1988) lo define como comportamientos discretivos de ayuda o apoyo a otros miembros de la organización en sus tareas.

El artículo del *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, de 2000, afirma que llevar a cabo comportamientos de ciudadanía organizacional por motivos altruistas genera mayor bienestar. Este artículo también encuentra que la percepción de dichos comportamientos no es una función exigible como parte del puesto de trabajo, sino que depende de la actitud particular del sujeto.

### **1.2 Espíritu deportivo**

Esta categoría Organ (1990) la define como “la voluntad de tolerar sin quejas los inevitables inconvenientes e imposiciones del trabajo”. Es el comportamiento que involucra un nivel de tolerancia voluntaria hacia los inconvenientes presentados en la actividad organizacional, con una actitud de positivismo.

El espíritu deportivo implica conductas de tolerancia a las condiciones de trabajo indeseables, sin objetar sobre estas, o no quejarse por problemas menores en el trabajo. Esto se ve reflejado en aceptar cargas laborales momentáneas que superan la carga regular de trabajo, con el fin de cumplir con una meta organizacional.

### **1.3 Lealtad organizativa**

Esta relacionada con la relación del empleado con el ambiente externo de la organización. Toda circunstancia de protección de imagen, intereses y facultades de la organización por parte del empleado, se agrupa en esta categoría (Boorman y Motowidlo, 1997).

Cuando se trata de lealtad organizativa se hace referencia a comportamientos que van más allá de lo legal, más allá de lo exigible por las normas o los códigos. Un comportamiento leal es aquel que los empleados manifiestan, aunque si no existiese no se debería reprochar. Por ejemplo, ante un revés financiero, o una calamidad (incendio o una inundación) se desearía el apoyo por parte de los empleados de manera decidida y voluntaria. La lealtad genuina solo se reconoce en la adversidad.

### ***1.4 Cumplimiento organizativo***

La asimilación y realización de acciones normadas, razonables y eficientes por parte del trabajador se denominan cumplimiento organizativo. Esta dimensión describe cumplir con elementos imperantes de la organización, como la atención y la puntualidad, así como cuidar los recursos de la empresa.

El cumplimiento organizativo consiste en asistir al trabajo y atender las políticas corporativas. Esta conducta es considerada como una forma de comportamiento de ciudadanía porque, a pesar de que las normas de la organización son de cumplimiento general, en muchos casos se incurre en el incumplimiento. La realización de acciones de cumplimiento determina la denominación de “buen ciudadano” (Podsakoff, Mackenzie, Paine y Bachrach, 2000).

### ***1.5 Iniciativa individual***

Las circunstancias operadas por encima de la obligatoriedad, y tendientes a beneficiar su entorno como a ser más eficiente en el puesto de trabajo, son denominadas iniciativa individual. Esta dimensión describe las acciones que favorecen la imagen de la organización; acciones como la proactividad en las decisiones, el dinamismo, la creatividad y la innovación.

La iniciativa individual está relacionada para su operacionalización con la creatividad y la reiprocidad. No solo pretende un mejoramiento de su accionar, sino que resuelve las demandas de ambiente.

### **1.6 Actitud cívica**

El civismo deriva de la discusión de Graham (1991) sobre el sentido de identificación que el empleado tiene con la empresa y con las exigencias vinculantes. La virtud cívica se refiere a la participación e involucramiento en la vida organizacional. Algunos ejemplos de virtud cívica son el asistir a actividades con fines caritativos, auspiciadas por la organización, el defender a la organización frente a terceros, el hablar positivamente de la organización, y el promoverla en diferentes contextos. Estos comportamientos reflejan un interés o compromiso hacia la organización como un todo, de la misma forma en que los ciudadanos son miembros de un país y aceptan las responsabilidades que ello conlleva.

### **1.7 Desarrollo personal**

Esta categoría se refiere a acciones voluntarias (George y Brief, 1992, en Podsakoff, Mackenzie, Paine y Bachrach, 2000). Es el compromiso voluntario de los trabajadores por superarse, capacitarse y mantenerse actualizados sin considerar que es una obligación. Todo se circunscribe a una disposición individual y voluntaria por parte del empleado. Actitudes como la de brindar ayuda a compañeros de trabajo, ser amable, ser cortés, aceptar hacer horas extras, el hablar bien de la organización y defenderla ante otros fuera de la misma, son ejemplos de lo que se considera como comportamientos discrecionales en el trabajo.

## **2. Desafíos misionales en las grandes urbes**

Las ciudades como asentamientos poblacionales organizados (Halbwachs, 2002) presentan características particulares desde las miradas contemporáneas sobre la disposición social. Los aspectos pueden ser descritos como oportunos o desafiantes dependiendo de los intereses que los reconocen.

El interés misional y catequizador de la actualidad ha podido instrumentalizar ciertos asuntos como la accesibilidad y la agilidad en la comunicación, la regulación de comportamientos sociales por parte de la institucionalidad y la fácil disposición de financiación para campañas de proselitismo.

También los asentamientos poblacionales (Weber,1958) ostentan elementos que desafían propósitos de generalización cultural. La estratigrafía de clases, el capitalismo, el individualismo y la moralidad alternativa pueden enlistarse como inconvenientes ante las propuestas misionales en escenarios urbanizados (White,1963).

### ***2.1 Exclusión y estratigrafía de clases en el interaccionismo simbólico***

En la antigua ciudad de Roma (Quintero, 2018) se hacía evidente el desarrollo diferencial de religiones emergentes en las clases sociales. Esto no es un asunto propio de este imperio (Wirth, 1964); hay una tendencia en las élites económicas, políticas e intelectuales a adoptar religiones exóticas y tradicionales, en tanto que las religiones de acomodación se localizan en las bases sociales (Castells, Balanowski, & Godard, 2017). La desigualdad social comporta, por tanto, una distinción cultural. Atender cierta clase social implica desatender los intereses de la otra. La evangelización se determina inexchangeable y excluyente. La religión debe escoger los segmentos, y esto la hace sectaria. El apóstol Pablo afirma “No sois muchos nobles” (1 Corintios 1:26).

Hay ocasiones en las que las religiones logran colonizar los diferentes ambientes sociales por tradición y por cálculo mercantil. Cuando estas realizaciones se dan, también se recurre a la religión como instrumento criterio de clasismo y de estratificación. La manera como se plantea el interaccionismo simbólico (Blumer, 1982) en cualquier emplazamiento social, impone restricciones a la política de unidad e igualdad en los contextos de religiosidad.

La igualdad y la unidad son categorías axiológicas inherentes al modelo del mono-teísmo ético cristiano. Si estas no participan de las experiencias de grupo se desarrolla un fenómeno cultural y social distinto a las sugerencias fundacionales.

### ***2.2 El capitalismo y la sobreproducción***

Es considerado el ambiente urbano desde la emergencia del capitalismo y la sobreproducción como un contexto directamente relacionado con la factoría y la industrialización (Engels, 2019).

Las ciudades son enjambres humanos mecanizados. La explicación puede deberse a la necesaria institucionalidad de control, como a la misma intencionalidad de la productividad. Pero esas estandarizaciones de actividades convierten a las sociedades en causas y efectos de las cosas automatizadas. De este modo, el sujeto es una extensión de la máquina, y la máquina es un accesorio del sujeto. El advenimiento de la pérdida de la noción de razón y de la instrumentalización de la misma inhibe el ejercicio dialéctico y el intento por lo trascendente (Lefebvre, 2014).

Este fenómeno de instrumentalización racional es impropio al ejercicio natural de la espiritualidad. Si se logra colonizar religiosamente al sujeto no se logra una evangelización evidente, sino que se determina una comercialización del dogma en un mercado de ideas.

### ***2.3 El individualismo como tendencia urbana***

El protestantismo europeo de los siglos XVI y XVII propugnó un liberalismo y una independencia de consciencia. Pero el traslado en el tiempo de esa ideología a los lugares de la política y de la economía determinó el individualismo absoluto (Simmel, 1980). En los escenarios de hiperproducción, este individualismo ostenta sensación de autosuficiencia, dejando a las sociedades sin necesidad de nada, pero completamente insatisfechas.

Las sociedades autosatisfechas deciden por la independencia extrema, por la comercialización de la solidaridad, y por el aislamiento utilitario. No necesito del otro, porque lo requerido se puede pagar. Además, la compañía de otros es una distracción para la productividad y la eficiencia individual. Este estado de cosas se propone como una barrera para un cristianismo altruista, benefactor y generoso.

Las sociedades en lo urbano están sobre-vigiladas, pero al mismo tiempo sobre-expuestas. Son vigiladas y cuidadas por extraños, y agrupan amenazas en proporción a la agrupación de sujetos. El estar tan apiñados con vigilancia externa y consentida asegura sujetos aislados. No se precisa del otro para protegerse, como es propio en las circunstancias rurales, pero sí es necesaria la evitación del otro para reducir los niveles de ame-

naza. Es propio de sociedades autosuficientes un relacionamiento de evitación basado en la formalidad de la interacción. Sin embargo, para el modelo solidario del cristianismo, el aislacionismo es egoísmo. El cristianismo es eminentemente compañerismo.

#### **2.4. La moralidad alternativa**

Una comprensión de las virtudes éticas, que Aristóteles propone en el libro tercero de *Ética a Nicómaco*, determina la identificación de acciones voluntarias e involuntarias (Aristotle & Ostwald, 1962). En las experiencias de un sujeto generalizado y mecanizado se logra determinar un aparato involuntario de acciones que surgen de una improvisación de costumbre. El individuo, en el mercado de las ideas y atrapado en el aparato involuntario de las acciones, ostenta conductas que dificultan la apropiación y la realización de virtudes propias del monoteísmo ético (White, 1988). Este hecho se afirma con el problema de la generalización y concepción de justicia (Thomas & Aristotle, 1946). Con altos niveles de eficiencia material y pocos escenarios para el ejercicio de la volición, el sujeto adopta las simples regulaciones de *relacionamiento* que el Estado otorga, y se queda en los mínimos de respuesta ética. Esta situación es antagónica frente al andamiaje del monoteísmo ético. El monoteísmo ético es complejo y dialéctico, pues es en su naturaleza deontológica eminentemente formal y no material; y el aprovisionamiento que adiciona el cristianismo es exigente, por pretender la motivación, y es altamente incluyente, por ser generalizable y universal.

### **3. Estrategias misionales corporativas**

La misiología es la región del estudio teológico encargada de los ejes temáticos o constructos involucrados en los procesos evangelizadores. En estos se concentraron los esfuerzos de los investigadores, específicamente en lo relacionado con los desafíos de la gran comisión y en las estrategias implementadas en el plan de la redención.

#### **3.1 Las grandes urbes: un objetivo de alto valor**

Las ciudades son centros de creación de empleo, innovación y crecimiento (Oxford Economics, 2014). Esto es un hecho evidente en el decurso histórico. En estos escenarios urbanos se alberga a gran parte de la población mundial.

Para el caso colombiano, el Banco de la República (2020) señala que la población urbana, para finales del siglo XX alcanzó el 70% de los habitantes del país. Las ciudades colombianas que albergan la mayor población son en su orden: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Cartagena. La primera ostenta una población de más de siete millones de habitantes, mientras que la última, según las proyecciones del DANE, y tomando como base el censo de 2018, alcanza el millón de habitantes.

### **3.2 Un llamado urgente**

La gran comisión dada por Jesús a sus seguidores, está definida: *“Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo; enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado; y he aquí yo estoy con vosotros todos los días, hasta el fin del mundo”* (Mt 28:19-20). Tal labor debe llevarse de forma especial en las grandes urbes, dado que ellas acumulan el mayor número de pobladores.

El gran Maestro dejó una importante lección relacionada con el interés en las grandes ciudades. Tal caso se evidencia en Lucas 10:10: *“Designó el Señor también a otros setenta, a quienes envió de dos en dos delante de él a toda ciudad y lugar adonde él había de ir”* [el subrayado es nuestro].

Al respecto, White (1963) argumenta que *“La obra en las ciudades es la obra esencial para este tiempo. Cuando se trabajen las ciudades como Dios desea, el resultado será la puesta en operación de un poderoso movimiento cual nunca se ha visto”*.

La gran comisión involucra esfuerzo tanto individual como colectivo, y amerita claridad meridiana sobre lo que se busca en cada acción realizada: *“Hay que trazar planes juiciosos para que esa obra pueda ser hecha en la forma más ventajosa. Cada vez más, a medida que la maldad aumente en las grandes ciudades tendremos que trabajarlas desde centros de avanzada”* (White,1906, p.10). Esta misma autora añade: *“Dios pide ahora a sus mensajeros, en términos definidos, que amonesten a las ciudades mientras la misericordia todavía perdura y mientras las multitudes son aún susceptibles a la influencia convertidora de la verdad bíblica”* (White,1906, p. 23).

### **3.3 La labor misional en las grandes urbes**

Al revisar la historia de los grandes líderes misioneros de la historia sagrada, se observa que siempre realizaron acciones o estuvieron relacionados con las grandes urbes. Así, tenemos a Moisés y José en Egipto, Daniel en Babilonia, Jonás en Nínive y Abraham en Sodoma. En este último caso, se encuentra la famosa súplica por un pueblo impenitente: *“Lejos de ti el hacer tal, que hagas morir al justo con el impío, y que sea el justo tratado como el impío; nunca tal hagas. El Juez de toda la tierra, ¿no ha de hacer lo que es justo?”* (Gén. 18:25). Petición hecha en busca de misericordia para una ciudad que perecía en la decadencia moral del momento, lejos de Dios.

El fundador del cristianismo modeló la práctica de evangelización urbana en reseñas como la siguiente: *“Recorría Jesús todas las ciudades y aldeas, enseñando en las sinagogas de ellos, y predicando el evangelio del reino, y sanando toda enfermedad y toda dolencia en el pueblo”* (Mt 9:35) Esto indica que Jesús, además de ir por ciudades y aldeas, también hacía una obra importante en las más grandes organizaciones del momento: “las sinagogas de ellos”, estos eran escenarios que también reunían a multitudes. De allí que el apóstol continuó su relato diciendo: *“Y al ver las multitudes, tuvo compasión de ellas; porque estaban desamparadas y dispersas como ovejas que no tienen pastor”* (Mt 9:36). Lo descrito se puede sintetizar en las tres grandes acciones que se deben realizar en las estrategias misionales en las grandes urbes: enseñar, predicar y sanar.

Del mismo modo, se encuentra la labor realizada por el apóstol Pablo en las grandes ciudades greco-romanas (Gálatas 2:8-9, Hechos 9:15). La actividad de Pablo se concentró en ciudades como Atenas, Antioquía de Pisidia, Berea, Colosas, Corinto, Éfeso, Filipos, Iconio, Laodicea, Listra, Tesalónica, entre otras.

Los métodos evangelísticos utilizados por el apóstol se pueden distinguir por el criterio de escogencia de objeto: judíos y gentiles. Para Richter (2017), *“Pablo aprovechó el contacto que le ofrecían las sinagogas como instituciones religiosas ya establecidas. De la misma manera, cuando comenzó a evangelizar a los gentiles, también utilizó una institución social ya establecida que le permitía mantener contacto con muchas personas”* (p. 65). Dejando claro que para el desarrollo de actividades misionales en las gran-

des urbes deben idearse diferentes métodos que se adapten a los escenarios existentes.

### **3.4 ¿Qué se está haciendo?**

Frente al panorama descrito se vienen realizando grandes esfuerzos misioneros desde el evangelismo personal y desde las oportunidades que brindan actualmente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Aun así, se requiere un mayor esfuerzo para llegar a las personas en los entornos organizacionales donde pasan largos periodos de su vida, tanto a través de la creación de métodos como desde el mejoramiento de las estrategias y recursos existentes.

Uno de los métodos eficientes de evangelismo urbano es el denominado *Colportaje*. Este método consiste en dar a conocer el evangelio a través de la distribución de publicaciones que apoyan la gestión misional: “*Debidamente desempeñada, la obra del colportor es una obra misionera del más elevado carácter. Para presentar a las gentes las verdades importantes para nuestros tiempos no se puede emplear método mejor y más afortunado*” (White, 1974, p. 71).

Últimamente, el método del colportaje instrumentaliza el *Comportamiento Ciudadano Organizacional* para atender a las organizaciones, mediante capacitaciones o entrenamiento corporativo.

Del mismo modo, la organización *Apartament Life*, fundamentada en la fe, con su eslogan “Somos la vida de la fiesta”, realiza eventos en los entornos residenciales de apartamentos, estrechando lazos de amistad y simpatía con los residentes.

El método consiste en ofrecer servicios de acompañamiento social. Instalan o ubican a uno de sus miembros en el conjunto de apartamentos para que reconozca ocasiones de integración. Esto permite realizar eventos articuladores de las relaciones sociales con la estrategia misional. Los contenidos del *Comportamiento Ciudadano Organizacional* están incluidos en este modelo.

Nuestra investigación advierte la eficiencia de estos dos métodos en la evangeliza-

ción urbana corporativa, sin embargo, se requiere enfatizar la vinculación en todas las estrategias del método evangelístico de Jesucristo: “*Sólo el método de Cristo será el que dará éxito para llegar a la gente. El Salvador trataba con los hombres como quien deseaba hacerles bien. Les mostraba simpatía, atendía a sus necesidades y se ganaba su confianza. Entonces les decía: ‘Seguidme’*” (White, 1959, p. 102).

## Conclusiones

Las ciudades comportan ventajas y desafíos para los intereses de proselitismo. Es conveniente reconocer las circunstancias favorables para introducir modelos de integración evangelizadora. Es el caso de las formas de organización de las ciudades a través de locaciones corporativas.

Se ha considerado que las personas felices son más productivas. Esta consideración ha generado modelos como el de Comportamiento Ciudadano Organizacional, el cual propone que los individuos, además de sus funciones de desempeño regular en las organizaciones, también deben desarrollar acciones altruistas tanto dentro de la organización como alrededor en sus públicos de influencia (Organ, 1988).

La búsqueda de la felicidad y del bienestar en los individuos es un indicador funcional en la implementación de estrategias misionales. El modelo de *Comportamiento Ciudadano Organizacional* puede ser instrumentalizado en propósitos de evangelización corporativa en contextos urbanos, pues este modelo estimula acciones relativas al interés vocacional del sujeto, como a los comportamientos saludables del entorno.

## Referencias bibliográficas

- Aristotle, & In Ostwald, M. (1962). *Nicomachean ethics*. Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Banco de la República. Recuperado de <https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-119/el-campo-y-la-ciudad-colombia-de-pais-rural-pais-urbano>. Recuperado 18 de junio de 2020
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona: Hora.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). *Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research*. Hunum Performance.
- Broadman & Holman. (2014). *Santa Biblia: Reina Valera 1960, Azul, Para Regalos y Premios Biblia / Reina Valera 1960, Blue, Gift & Award Bible*. B & H Español.
- Castells, M., Balanowski, V., & Godard, F. (2017). *Monopolville: Analyse des rapports entre l'entreprise, l'État et l'urbain à partir d'une enquête sur la croissance industrielle et urbaine de la région de Dunkerque*. *Annales de géographie*. Année 1975. Vol. 466. pp. 733-734
- Cepeda, X, Velásquez, X. y Marín, X. (2017). Análisis evaluativo a los procesos de marketing en la internacionalización de las pequeñas y medianas empresas de alimentos de Medellín. *Revista Estudios Gerenciales*, 33, 271-280.
- Dávila de León, M. C. y Finkelstein, M. (2016). Comportamiento de ciudadanía organizacional y bienestar. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 1, 35-48.
- Engels, F. (2019). *Die Lage der arbeitenden Klasse in England*. Hamburg: Gröls Verlag.
- Halbwachs, M. (2002). *Morphologie sociale*. Chicoutimi. *Journal of Management*, 26(3), p. 199-218.
- Lefebvre, H. (2014). *The urban revolution*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Montenegro, A. y Posada, C. E. (2020). *La criminalidad en Colombia*. Recuperado de: <https://www.banrep.gov.co/es/criminalidad-colombia>
- Organ, D. W. (1990). The subtle significance of job satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*, 4. 94-98.
- Organ, D.W.; Podsakoff, P.M.; Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage: Thousand Oaks, California.

- Oxford Economics. (2014). Future trends and market opportunities in the world's largest 750 cities: How the global urban landscape will look in 2030.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Indiana: Indiana University.
- Portafolio. (25 de agosto de 2018). Lo que nos roba la corrupción. Portafolio. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/economia/lo-que-nos-roba-la-corrupcion-en-colombia-520437>
- Quintero, H. "El << yo >> que me pertenece: el uso pronominal y no traslativo de ' en Romanos 7: 7-25/THE". Cuestiones Teológicas, 45(104), 411.
- Richter, E. (2017). El método de Pablo y la evangelización en grandes ciudades. Revista Estrategias para el Cumplimiento de la Misión, 15(01), 65.
- Santa Biblia. Versión Reina Valera 1960.
- Simmel, G. (January 01, 1980). The metropolis and mental life. Urban Place and Process, 19-30.
- Thomas, A., Raffo Magnasco, B. R. & Aristotle. (1946). La justicia: comentarios al libro quinto de la Ética a Nicómaco. Buenos Aires: Cursos de Cultura Católica.
- Toro Jaramillo, I. D. y Parra Ramírez, R. D. (2010). Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación: cualitativa / cuantitativa. Bogotá, Colombia: Fondo Editorial Universidad de EAFIT.
- Vera Salas, L. y Gálvez Izquieta, P. C. (2016). Comportamiento Organizacional Ciudadano o Síndrome del Buen Soldado. Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG, 10(4), 44-50.
- Weber, M. (1958). The city. London: The Free Press.
- White, E. (1959). Ministerio de curación. Estados Unidos de América: Publicaciones Interamericanas.
- White, E. (1974). El colportor evangélico. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (1974). Obreros evangélicos: instrucciones para todos los que son colaboradores de Dios. Mountain View, Calif.: Publicaciones Interamericanas, Pacific Press.
- White, E. (1978). El evangelismo. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.

White, E. G. (1963). *Medical ministry*. California: Pacific Press.

White, E. G. H. (1988). *Last day events from the letters and manuscripts of E.G. White*. Redding, Calif.: B. Bruce.

Wirth, L. (1964). *On cities and social life: Selected papers*. Chicago: University of Chicago Press.