

RESUMEN

AMBIENTE ECLESIAÍSTICO Y COMPROMISO DE LOS MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA DE LAS IGLESIAS DE LA MISIÓN NORTE DE COSTA RICA

Por

Earnal Scott

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: AMBIENTE ECLESIAÍSTICO Y COMPROMISO DE LOS MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA DE LAS IGLESIAS DE LA MISIÓN NORTE DE COSTA RICA

Investigador: Earnal Scott

Asesor Principal: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación.

Fecha de Terminación: Marzo del 2019

Problema

El problema de la presente investigación responde a la siguiente pregunta:
¿Existe relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica?

Método

La investigación es descriptiva, correlacional, con un enfoque cuantitativo, de campo y transversal. La muestra estuvo compuesta por 162 individuos de 19 congregaciones de la Misión Norte de Costa Rica.

Se aplicaron dos instrumentos: uno para medir el ambiente eclesial, formado por 25 declaraciones y el otro para evaluar el grado de compromiso, formado por 25 declaraciones, los cuales fueron validados mediante investigaciones previas.

El proceso estadístico se elaboró aplicando diversas técnicas descriptivas y procedimientos de estadística como la r de Pearson, t de Student para muestras independientes y el Análisis de Varianza de un factor.

Resultados

Se encontró que existe una relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesial percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica. Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de .536 y un nivel de significación p de .000. Para el valor r se consideró que la relación entre las variables es positiva.

Conclusiones

El apoyo de las técnicas estadísticas y en la muestra considerada, se pudo concluir que, según el grado de calidad del ambiente eclesial percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, existió una relación positiva en grado *medio*. Los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, en relación con grado de calidad del ambiente eclesial percibido, manifestaron que está entre *regular* y *bueno*. Con relación al grado de compromiso, se autoevaluaron como comprometidos con sus iglesias.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

AMBIENTE ECLESIAÍSTICO Y COMPROMISO DE LOS
MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA DE LAS
IGLESIAS DE LA MISIÓN NORTE
DE COSTA RICA

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos de grado de
Maestría en Liderazgo

por

Earnal Scott

Marzo del 2019

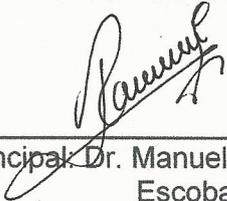
AMBIENTE ECLESIASTICO Y COMPROMISO DE LOS
MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA DE LAS
IGLESIAS DE LA MISION NORTE
DE COSTA RICA

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Administración con
acentuación en Liderazgo

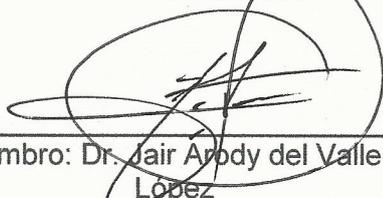
por

Earnal Wilesly Scott Peterkin

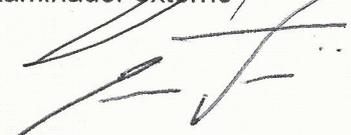
APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal: Dr. Manuel Ramón Meza
Escobar


Miembro: Dra. María Numberta Tolentino
Hernández


Miembro: Dr. Jair Arudy del Valle
López


Mtro. Gener José Avilés Alatraste
Examinador externo


Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares
Director de Posgrado e Investigación

5 de marzo de 2019

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis primeramente a Dios, quien ha sido mi amparo y fortaleza; también a mi esposa e hijos, que me brindaron su confianza, apoyo y paciencia mientras dedicaba mucho tiempo a mi preparación profesional.

A mis maestros, quienes nunca dejaron de enseñarme, y que siempre continuaron depositando su confianza y esperanza en mí.

A mi asesor de esta tesis, por decirme que sí se puede, por su paciencia y determinación cuando lo veía difícil de alcanzar.

A todos mis compañeros y los que me apoyaron de una y otra manera para concluir esta tesis.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
LISTA DE TABLAS	viii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes	1
Ambiente	1
Compromiso	3
Ambiente y compromiso	6
Investigaciones	8
Planteamiento del problema	9
Declaración del problema	10
Definición de términos	11
Hipótesis	11
Hipótesis principal	11
Hipótesis complementarias	12
Preguntas complementarias	13
Objetivos	13
Justificación	14
Limitaciones	14
Delimitaciones	14
Supuestos	15
Marco filosófico	16
Organización del estudio	19
II. MARCO TEÓRICO	21
Introducción	21
Clima organizacional	21
Concepto	22
Teorías del clima organizacional	23
Importancia del clima organizacional	24
Factores que influyen el clima organizacional	25
Características del clima organizacional	26

Medición del clima organizacional	27
Ambiente eclesialístico	29
Investigaciones relacionadas con el clima organizacional	30
Compromiso organizacional	35
Concepto	35
Importancia del compromiso	36
Factores que influyen en el compromiso	38
Componentes del compromiso	40
Compromiso en organizaciones religiosas	42
Investigaciones relacionadas con el compromiso	45
Relación entre clima organizacional y compromiso organizacional	50
Clima organizacional y compromiso organizacional	50
Investigaciones sobre clima organizacional y compromiso organizacional	52
 III. METODOLOGÍA	 59
Introducción	59
Tipo de investigación	59
Población	60
Muestra	61
Instrumentos de medición	61
Variables	61
Variables dependientes	63
Variables independientes	63
Elaboración de instrumentos	63
Validez	64
Validez de contenido	65
Confiabilidad	66
Operacionalización de las variables	66
Hipótesis nulas	67
Hipótesis nula principal	67
Hipótesis nulas complementarias	67
Operacionalización de hipótesis nulas	69
Preguntas complementarias	69
Recolección de datos	70
Análisis de datos	70
Resumen	71
 IV. RESULTADOS	 72
Introducción	72
Descripción demográfica	73

Género	73
Nivel académico máximo	73
Tiempo de bautizado	73
Estado civil	74
Pruebas de hipótesis nulas	74
Hipótesis nula 1.....	74
Hipótesis nula 2.....	75
Hipótesis nula 3	75
Hipótesis nula 4	76
Hipótesis nula 5	77
Hipótesis nula 6	77
Hipótesis nula 7	78
Hipótesis nula 8	79
Hipótesis nula 9	79
Preguntas complementarias	80
Resumen del capítulo	82
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	83
Introducción	83
Conclusiones	85
Sobre la declaración del problema	85
Sobre las hipótesis complementarias	85
Ambiente eclesiástico y género	85
Ambiente eclesiástico y nivel académico	86
Ambiente eclesiástico y tiempo de bautizo	86
Ambiente eclesiástico y estado civil	86
Compromiso y género	86
Compromiso y nivel académico	87
Compromiso y tiempo de bautizado	87
Compromiso y estado civil	87
Sobre las preguntas de investigación	87
Discusión	88
Clima organizacional	88
Compromiso	90
Clima organizacional y compromiso	91
Recomendaciones	91
A los administradores del campo	92
Para futuras investigaciones	92
Apéndice	
A. INSTRUMENTOS	93

B. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	97
C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	102
D. DATOS DEMOGRÁFICOS	106
E. TABLAS DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS	111
F. TABLAS SOBRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO Y PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS	119
REFERENCIAS	125

LISTA DE TABLAS

1. Distribución de la muestra por iglesias	62
2. Operacionalización de las variables	67
3. Operacionalización de las hipótesis	69
4. Tiempo de bautizado de la muestra	74

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Los antecedentes para esta investigación son abordados desde la perspectiva conceptual de cada constructo y relaciones planteadas por diversos teóricos.

Ambiente

El ambiente laboral de las organizaciones es un factor que tiene incidencia en el desempeño y en la productividad del trabajador. Un ambiente laboral inapropiado, puede llevar a un empleado desde el suicidio, hasta un bajo rendimiento, lo cual resulta económicamente costoso para la empresa (Ozamis, 2005).

Uribe Prado (2015) menciona que el ambiente laboral es uno de los elementos más importantes en el día a día de la empresa; sin embargo, las características que lo determinan son difíciles de precisar. Pueden ser de naturaleza tangible o intangible, y se ha demostrado que influyen notoriamente en la productividad y en la vida privada de los empleados.

Amat (2008) dice que muchas empresas descuidan el ambiente laboral porque consideran que se requiere mucha inversión para algo que no es primordial, pero se equivocan rotundamente, puesto que los costos de un ambiente laboral pésimo harán que el desempeño y productividad de los empleados disminuya considerablemente, lo

que resultará más costoso que si se hubiera invertido en el mejoramiento del ambiente laboral.

Para que un trabajador rinda, para que alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta con que tenga el entrenamiento y las herramientas necesarias. Hace falta también que se sienta cómodo en su trabajo, en el medio, con sus compañeros de trabajo y, sobre todo, con sus jefes o líderes. Desafortunadamente, muchas empresas tratan a sus empleados como una mercancía más, olvidando que son humanos y que tienen necesidades especiales, necesidades que si no son satisfechas, no rendirán como espera la empresa (Gan y Triginé, 2012).

Las organizaciones no deben procurar un ambiente laboral saludable por humanidad; deben hacerlo por objetivos financieros prácticos y tangibles, puesto que así los empleados rendirán más y la empresa ganará más dinero (Maqueda Lafuente, 2003).

Chiang Vega, Martín Rodrigo y Núñez Partido (2010) aclaran que el lugar donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e, incluso, la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que se denomina ambiente laboral; este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella; puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de esta.

Existen elementos tangibles e intangibles en la construcción de un buen ambiente laboral. Los elementos tangibles (que pueden ir desde un aumento salarial hasta la colocación de una máquina de café) no determinan unilateralmente el ambiente de trabajo, puesto que las percepciones que los empleados tienen de estas mejoras no son necesariamente buenas. A menudo, una empresa realiza gastos considerables en bienes materiales, sin lograr que el ambiente laboral mejore, porque lo que los empleados están esperando en realidad son gestos, como pueden ser la valoración del trabajo realizado (Ruiz Olabuénaga, 2007).

Entre los aspectos necesarios e intangibles para construir un buen ambiente laboral están los siguientes: (a) el reconocimiento como forma de motivación; elogiar los buenos resultados contribuye al buen clima laboral; (b) la amistad en el trabajo; para la mitad de los trabajadores sus compañeros de oficina son importantes para su felicidad; y (c) optimizar la comunicación (distintas generaciones); los conflictos a menudo se producen por la diversidad generacional en el ambiente de trabajo. Es por eso que una comunicación ágil y que tenga en cuenta las percepciones y necesidades de cada generación es imprescindible para un ambiente con menos conflictos (Alcover de la Hera, Moriano León, Osca Segovia y Topa Cantisano, 2012).

Compromiso

El compromiso organizacional se define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, así como sus metas y deseos para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso

organizacional significa identificarse con la organización propia (Robbins y Coulter, 2005).

Por otro lado, Hellriegel y Slocum (2009) definen compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a ella.

Chiavenato (2007) opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

El compromiso organizacional ha sido estudiado por muchos autores. Lo definen como la fuerza de identificación de un empleado y su participación en una organización concreta, caracterizada por una fuerte creencia en la aceptación de los objetivos y valores de la organización, la voluntad de ejercer un considerable esfuerzo para la organización y un claro deseo de seguir siendo miembro de la organización (Schuschny, 2007).

El compromiso organizacional consiste en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente ponerse la camiseta de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no

solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general (Cole y Butterfield, 2005).

El modelo de Meyer y Allen (1997) es considerado como uno de los más completos para hacer los análisis referentes al compromiso organizacional. Ellos han creado su propio modelo en donde realizan una clara división de los tres tipos o dimensiones del compromiso organizacional que puede identificarse por el empleado en su organización. Se plantea que los factores afectivo, de continuidad y normativo constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. De modo que una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio y sentir, o no, la obligación de ser leal con la organización. El compromiso afectivo o deseo se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las psicológicas, y las expectativas. El compromiso de continuación o necesidad señala el reconocimiento de la persona con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. El compromiso normativo o deber es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización en un sentido moral, de alguna manera o como pago por recibir ciertas prestaciones.

Lagomarsino (2003) desarrolló un modelo de compromiso considerando las tres variables compromiso económico, compromiso de crecimiento y compromiso moral. Con compromiso económico se relacionan aquellos empleados que pertenecen a una organización simplemente por las condiciones económicas que ofrece o por la falta o

escasez de alternativas de trabajo en el mercado laboral. El compromiso de crecimiento se caracteriza por las alternativas de desarrollo profesional y crecimiento que ofrece la organización al empleado; asimismo, por un trabajo desafiante y la perspectiva de una brillante carrera profesional en la organización o fuera de ella. El compromiso moral se relaciona con los empleados que encuentran un alto nivel de identificación entre sus valores personales con los valores sustentados por la organización. Saben que pertenecer a una organización es lo correcto y se identifican con los valores que pone en práctica la organización.

Ambiente y compromiso

Gimeno, Repullo y Rubio (2006) dicen que las relaciones personales influyen en gran medida en el compromiso e implicación de los empleados, en la eficiencia de su trabajo, en la fidelidad a la compañía y en el hecho de actuar como auténticos embajadores de la empresa. Los empleados comprometidos y empoderados se implican totalmente, se entusiasman con su trabajo y actúan de forma tal que contribuyen al éxito de la organización. Las emociones que manifiestan los empleados hacia la empresa y sus jefes directos son indicadores de primer nivel acerca de su implicación. Este compromiso se relaciona con frecuencia con el grado de empoderamiento de las personas en la empresa. Es muy importante aprender a construir emociones positivas y a crear un ambiente de trabajo productivo que lleve a obtener el tan deseado compromiso de los empleados.

Expertos en recursos humanos coinciden en afirmar que, para que las organizaciones empresariales de cualquier tamaño progresen, es fundamental generar un buen clima laboral. Por esa razón, resulta vital que el ámbito de trabajo sea

agradable y estimulante para todos. Un buen ambiente contribuye a tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa, clientes más satisfechos y, por ende, personas más felices. Desarrollar un clima laboral favorable lleva tiempo; no obstante, tiene múltiples beneficios: los trabajadores aportan su mejor desempeño a la empresa, se crean sólidos equipos de trabajo y la empresa se puede enfocar mejor en cumplir sus metas (Ulrich y Ulrich, 2011).

El éxito de una empresa depende, entre otros factores, del grado en que los empleados perciben el clima laboral; cuando los trabajadores valoran el clima organizacional como adecuado o positivo, consideran que permite y ofrece posibilidades para el desempeño laboral, aportando estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y para sus necesidades personales. Por el contrario, cuando perciben un clima laboral negativo, perciben un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la misma. Cuando los trabajadores se perciben en un ambiente laboral positivo darán todo de sí, utilizando su potencial al máximo, demostrando un compromiso a la organización muy alto (Soberanes Rivas y de la Fuente Islas, 2009).

El clima organizacional se convierte en el punto de partida para que el trabajador encuentre su equilibrio; es decir, la organización que le brinde un ambiente agradable, tendrá como respuesta productividad y compromiso. Es por ello que, cuando se lleva a cabo una evaluación sobre el clima laboral, se la realiza con el fin de evaluar las dificultades que existen en una organización y que pueden afectar al cumplimiento de los tan anhelados objetivos organizacionales (Faria Mello, 2004).

Investigaciones

Domínguez Aguirre, Ramírez Campos y García Méndez (2013) realizaron una investigación en México sobre el clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. El estudio fue de corte transversal, con un enfoque de tipo cuantitativo y de alcance correlacional. La investigación se llevó a cabo en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta. El total de instituciones que conformó el universo fueron cinco, con un mínimo de 12 empleados administrativos y un máximo de 261. El procedimiento de muestreo fue aleatorio y estratificado; se homogeneizaron los estratos para hacer más precisas las estimaciones. Para medir el clima organizacional y el compromiso, se utilizó un cuestionario que se conformó mediante siete dimensiones que contienen 20 variables del clima organizacional y 15 del compromiso, además de ocho variables de tipo demográfico. Se aplicaron 384 cuestionarios a personal administrativo de las instituciones de educación superior en Puerto Vallarta, que fue seleccionado de forma aleatoria. El tamaño de la muestra cumplió con los criterios metodológicos necesarios para un 95% de confianza. El estudio encontró que, significativamente, siete de las dimensiones del clima organizacional se correlacionan con el compromiso. Las herramientas que tuvieron la percepción más alta fueron las motivacionales y el compromiso afectivo, con .789; luego, la estructura con compromiso afectivo fue de .649; le siguió la comunicación, con .582; las herramientas motivacionales y el compromiso normativo, con .448; la estructura y el normativo, con .335 y, por último, la comunicación, con .319 en el compromiso normativo. Con respecto de las dimensiones del clima organizacional y la

medida total de compromiso, correlacionan significativamente al nivel .05 la motivación, la estructura y la comunicación con .636, .461 y .435, respectivamente.

Sú Orellana (2011) llevó a cabo una investigación para saber si existía una relación entre el grado de calidad del ambiente eclesial percibido y el grado de compromiso de los jóvenes de la zona metropolitana de la Asociación Adventista de Honduras Noroccidental. En la investigación se utilizaron los dos instrumentos siguientes: el primero, con 25 declaraciones para medir el ambiente eclesial y el segundo, con 25 declaraciones para medir el nivel de compromiso. La muestra contempló un total de 150 jóvenes. Para las diferentes hipótesis formuladas, se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t de Student para muestras independientes y Análisis de Varianza para un factor. Se encontró que el grado de percepción del ambiente eclesial y el grado de compromiso tuvieron un grado de relación positiva y moderada ($r = 0.485$, $p = 0.001$). También se encontró que el género, la edad, el estado civil, la iglesia a la que pertenece, el estudio en escuelas adventistas, el nivel académico máximo, la frecuencia de asistencia a los cultos y el tiempo de ser bautizado no hacen diferencia significativa en el grado de percepción del ambiente eclesial ni en el grado de compromiso.

Planteamiento del problema

La Asociación Misión Norte De Costa Rica fue creada por la desaparecida Unión Centroamericana, en julio del año 2001. Su territorio abarca las provincias de Guanacaste, Alajuela, Heredia y Puntarenas. Actualmente cuenta con una feligresía de 28,483 miembros que se reúnen en 75 iglesias organizadas y 34 grupos. El campo

mencionado cuenta con una estructura organizativa compuesta por 17 distritos en los que están distribuidas las iglesias y los grupos.

Según el Manual de la iglesia adventista, toda iglesia organizada debe tener una junta directiva que desempeñe sus responsabilidades. Los miembros de esa junta son elegidos en una reunión administrativa de la iglesia local. La responsabilidad principal de la junta directiva es tener un plan activo de discipulado, que incluya la alimentación espiritual de la iglesia, así como la tarea de programar y fomentar la evangelización. La junta directiva es representativa e incluye a los principales dirigentes de los ministerios y departamentos de la iglesia local; por lo tanto, el número de miembros varía de una iglesia a otra en función del tamaño de la iglesia y la cantidad de ministerios y departamentos activos (Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, 2015).

El capítulo 8 del manual citado anteriormente menciona que los dirigentes de la iglesia y los miembros de la junta directiva deben ser personas altamente comprometidas con la iglesia. Por lo tanto, se espera que cada uno de los miembros de las juntas directivas de las iglesias locales en la Asociación Misión Norte De Costa Rica esté comprometido con la organización de la cual son miembros.

Declaración del problema

Para esta investigación se planteó la siguiente pregunta:

¿Existe relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido y el grado de compromiso de los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica?

Definición de términos

A continuación, se presentan algunas definiciones que permiten la comprensión más exacta de la presente investigación.

Grado de calidad: medida que se le da a un conjunto de características de una variable que cumple con requisitos establecidos.

Ambiente eclesiástico: percepción compartida que tienen los miembros de una iglesia sobre el trabajo de la organización y el ambiente físico, y que influye en su comportamiento para lograr los objetivos personales y organizacionales.

Compromiso organizacional: estado anímico que caracteriza la relación de un individuo hacia una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla. Está caracterizado por la creencia y aceptación de las metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización.

Percepción: es el proceso de pensamiento en el que las personas reciben información a través de los cinco sentidos; la seleccionan, organizan e interpretan, dándole un significado a la realidad.

Hipótesis

El planteamiento del problema lleva a formular las siguientes hipótesis de investigación:

Hipótesis principal

H1: Existe relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Hipótesis complementarias

H2: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.

H3: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.

H4: Existe diferencia significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica y el tiempo de bautizado.

H5: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.

H6: Existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.

H7: Existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.

H8: Existe diferencia significativa entre el grado de compromiso de los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el tiempo de bautizado.

H9: Existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.

Preguntas complementarias

A continuación, se presentan algunas preguntas que se derivan del planteamiento del problema y que serán respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica?
2. ¿Cuál es el grado de compromiso que tienen los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica?

Objetivos

Para esta investigación se plantearon los siguientes objetivos:

1. Adoptar los instrumentos de medición del grado de calidad del ambiente eclesiástico y el grado de compromiso de los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.
2. Determinar la posible relación entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico y el grado de compromiso de los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.
3. Identificar el grado de calidad del ambiente eclesiástico de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.
4. Determinar el grado de compromiso de los miembros de la junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Justificación

La junta directiva de la iglesia es la que define los planes de evangelización de la iglesia local. Tener miembros poco comprometidos en ella puede obstaculizar la correcta toma de decisiones y frenar la predicación del evangelio en su territorio. Además, los miembros de la junta directiva son tomados en alta estima, ejemplos de lo que debería ser un miembro de iglesia. Es por este motivo que es necesario saber de qué forma el ambiente eclesiástico afecta el compromiso de ellos y, al mismo tiempo, medir qué tan comprometidos están.

Una iglesia con miembros comprometidos con ella es una iglesia que trabaja por su comunidad en la predicación del evangelio y en obras de beneficencia. Una comunidad que posee una iglesia de miembros comprometidos es una comunidad que prospera y mejora día con día.

Toda la teoría que se recopiló en esta investigación es un aporte importante en la temática; por las variables en estudio, se abordarán no solo desde el punto de vista de la psicología laboral, sino también desde una perspectiva eclesiástica.

Limitaciones

Las limitaciones para esta investigación fueron las siguientes:

1. La credibilidad de los resultados estuvo sujeta al nivel de honestidad y veracidad con el que los miembros de la junta directiva de las iglesias contestaron el instrumento.

Delimitaciones

A continuación, se establecen algunas delimitaciones de esta investigación:

1. La población seleccionada para la presente investigación fueron miembros de la junta directiva de las iglesias centrales de cada distrito de la Misión Norte de Costa Rica.

2. La variable ambiente eclesiástico fue evaluada con base en la percepción de los miembros de la junta directiva de las iglesias.

3. La variable compromiso fue evaluada con base en la autopercepción de los miembros de la junta directiva de las iglesias.

4. La participación de los sujetos estuvo condicionada a su asistencia en el horario, la fecha y lugar en el que se aplicó el instrumento.

5. La presente investigación no tuvo como propósito dar soluciones o respuestas a las causas de problemas que pudieran encontrarse.

6. Con esta investigación no se pretendió crear una nueva teoría sobre las variables en estudio, pero sí profundizar en su conocimiento.

7. La investigación se llevó a cabo en el último trimestre del año 2016.

8. A algunas de las hipótesis complementarias no se les dio el sustento teórico necesario; fueron formuladas por interés del investigador y recomendación del asesor principal.

9. Los resultados de la investigación son únicamente válidos para la Misión Norte de Costa Rica.

Supuestos

A continuación, son presentados algunos supuestos de esta investigación:

1. Se consideró que los encuestados respondieron el instrumento con veracidad.

2. Los instrumentos fueron elaborados en una manera precisa para lograr los objetivos de medición deseados.

3. La aplicación del instrumento se desarrolló en un buen ambiente, a través de una participación voluntaria.

4. Los instrumentos que se usaron tienen validez.

5. Los instrumentos que se usaron son confiables.

Marco filosófico

Dios se ha preocupado por el ambiente en el que el ser humano se desarrolla y desempeña sus tareas desde el mismo principio. El relato de la creación muestra que Dios, antes de crear al hombre (Génesis 1: 27) y designarle labores (Génesis 2:15), primero le creó un ambiente laboral físico que superaría las expectativas de cualquier trabajador, descrito de esta forma: “Era bueno en gran manera” (Génesis 1: 30). Y cuando el hombre sintió que al ambiente laboral físico le hacían falta las relaciones socioafectivas, Dios le dio una compañera de labores; le creó a Eva (Génesis 2: 20-23). De esta manera, el Señor satisfizo todas las necesidades para que el hombre se desempeñara en un ambiente laboral óptimo.

Cuando el ambiente laboral se dañó como consecuencia de las decisiones erróneas tomadas por el hombre y este se comenzó a sentir desnudo, Dios proporcionó nuevos elementos para que el hombre siguiera desempeñando su trabajo de labranza: le dio ropa (Génesis 3: 21).

Durante la época de Nehemías, cuando Judá regresaba del exilio babilónico, se inició la tremenda tarea de reconstruir los muros de la ciudad de Jerusalén. Fue

necesario crear un ambiente que comprometiera a los trabajadores en una tarea tan delicada, White (2010) describe esta labor de Nehemías de la siguiente manera:

Con incansable vigilancia supervisaba la construcción, dirigía a los obreros, notaba los impedimentos y atendía a las emergencias. A lo largo de toda la extensión de aquellas tres millas, se sentía constantemente su influencia. Con palabras oportunas alentaba a los temerosos, despertaba a los rezagados y aprobaba a los diligentes. Observaba siempre los movimientos de los enemigos. (p. 473)

Como se observa en la cita anterior, los dirigentes, líderes o administradores, son los principales responsables de un ambiente laboral positivo. Los trabajadores no solo deben tener un ambiente físico adecuado, sino que también deben gozar de respeto y apoyo de parte de sus superiores y deben recibir todo lo que necesitan para realizar adecuadamente sus labores.

La palabra compromiso encierra un gran significado, pero en términos sencillos se trata de un convenio, de una obligación contraída por medio de acuerdo, promesa o trato que se hace entre dos o más personas. En la Biblia dice que Dios pactó un compromiso con los hombres, y que su compromiso con los hombres fue indefinido. Antes de que el ser humano entre en una relación de compromiso con Dios y su iglesia, él ya se ha comprometido con la humanidad; ese es el fundamento del compromiso eclesiástico.

En el libro de Nehemías 6:1, se puede leer: “Cuando oyeron Sanbalat y Tobías y Gesem el árabe, y los demás de nuestros enemigos, que yo había edificado el muro, y que no quedaba en él portillo”. Ya se había edificado, ya se había levantado el muro y eso despertó la envidia y la oposición y despertó la maquinación; los enemigos de Judá se dieron a la tarea de criticar, ridiculizar, burlarse y tratar de detener la obra. La oposición nunca cesará ni se demorará en llegar cuando se inicia una labor a favor del

Señor. Es en esos momentos en los que se ve el verdadero compromiso de los hijos de Dios.

Nehemías logró mantener el ánimo y lo transmitió al pueblo; de tal manera que se mantuvo el pueblo, los ayudantes y todos, para seguir adelante en este proyecto que habían comenzado.

Cuando los enemigos de la obra vieron el fuerte compromiso de los judíos en la obra, enviaron a decir a Nehemías: “Ven y reunámonos” (Nehemías 6: 2). Aparentemente era una reunión de paz, pero ellos estaban pensando hacer mal. Nehemías dice: “Mas ellos habían pensado hacerme mal. Y les envié mensajeros, diciendo: Yo hago una gran obra, y no puedo ir; porque cesaría la obra, dejándola yo para ir a vosotros” (Nehemías 6:3). De esta forma, Nehemías demostró que era un hombre comprometido con Dios, con su obra y con su pueblo.

Dios espera de cada uno de sus hijos la misma actitud de Nehemías. Piper (2006) lo dice de la siguiente manera:

Las exigencias de Jesús son para toda la vida. Él no exige una única decisión de arrepentirse, venir, creer, amar, escuchar; todas son continuas. La transformación del arrepentimiento es continua. Venir a Jesús una y otra vez es un acto continuo. Creer en él horas tras horas es algo continuo. Escuchar su palabra como la fuente diaria de vida espiritual es un proceder continuo. Jesús exige el compromiso de nuestras mentes y corazones cada día de nuestras vidas. (p. 63)

El Señor les dijo a las multitudes “si alguno quiere venir en pos de mí, niéguese a sí mismo, y tome su cruz, y sígame” (Mateo 16: 24). Él exige un compromiso intenso y completo, no pide menos. En Lucas 14: 33 lo expresó así: “Así, pues, cualquiera de vosotros que no renuncia a todo lo que posee, no puede ser mi discípulo”.

Organización del estudio

La información recopilada sobre las variables de las diferentes fuentes bibliográficas y los datos recolectados y analizados ha sido dividida en cinco capítulos.

En el capítulo I se describe la dimensión del problema por medio de antecedentes, investigaciones realizadas, planteamiento del problema, declaración del problema, definición de términos, hipótesis, preguntas de investigación, objetivos, justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos y marco filosófico.

El capítulo II contiene el marco teórico realizado mediante la revisión bibliográfica. Primero, se estudia la variable clima organizacional: concepto, teorías, importancia, factores que influyen el clima organizacional, características, medición del clima organizacional; también, en este apartado se presenta el ambiente eclesiástico y, finalmente, investigaciones relacionadas con el clima organizacional. En segundo lugar, se trata la variable compromiso: concepto, importancia, factores que influyen en el compromiso, componentes, el compromiso en organizaciones religiosas y se finaliza con investigaciones relacionadas con el compromiso. En la última parte del capítulo se puede apreciar un corto estudio sobre la relación entre clima organizacional y compromiso, que también incluye investigaciones.

El capítulo III especifica la metodología que contiene, el tipo de investigación, la población del estudio, el instrumento de medición, que incluye las variables, la elaboración del instrumento mismo, su validación y confiabilidad y las operacionalización de las variables. Luego, se incluyen las hipótesis, nula y complementarias, y su respectiva operacionalización. Finalmente, se presentan las

preguntas de investigación, la recolección de datos, el análisis de datos y un resumen del capítulo.

En el capítulo IV se presentan los resultados obtenidos de la investigación mediante de la descripción demográfica, las pruebas de hipótesis y las respuestas a las preguntas de investigación.

El capítulo V presenta un sumario del estudio, mostrando las conclusiones, discusión de los resultados y se dan recomendaciones generales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

El presente estudio tiene entre sus objetivos determinar la posible relación entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Para iniciar con la investigación, en el presente capítulo se presentará el marco teórico que sustenta la hipótesis planteada. En primer lugar, se presenta una investigación bibliográfica sobre la variable clima organizacional. Luego se expone lo que muchos autores han dicho sobre el compromiso de los miembros de una organización. En cada uno de los apartados se ha agregado algo sobre la interacción de las variables en un ambiente eclesiástico e investigaciones sobre ambas.

Finalmente, se aborda lo que conocedores del tema han dicho sobre la posible relación entre ambas variables, así como investigaciones que ayudan a sustentar la supuesta relación.

Clima organizacional

En esta sección se analizará, en primer lugar, el concepto de clima organizacional; luego se analizarán teorías modernas sobre el clima organizacional, su importancia para las organizaciones y qué factores influyen en él, las

características, la medición y cómo es el ambiente en las organizaciones eclesióásticas. Finalmente, se verán algunos estudios realizados sobre el clima organizacional.

Concepto

Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad sin perder de vista el recurso humano (López Nava, 2015).

Tagiuri y Litwin (1968) precisaron el concepto de clima organizacional, definiéndolo como una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional, estructurado en tres partes:(a) es percibida o experimentada por los miembros de una organización, (b) influye en sus comportamientos y (c) es una cualidad relativa

Uribe Prado (2015) amplía el concepto y considera el clima organizacional como un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización, que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente. En esta relación, el individuo toma actitudes y se crea expectativas que describen la organización tanto en sus características estáticas como en su grado de autonomía.

El clima organizacional es un ambiente compuesto de las instituciones y las fuerzas externas que pueden influir en el desempeño de los trabajadores. El clima

organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología y los procesos de toma de decisiones se traducen mediante el clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas (Robbins, 2004).

Para Chiavenato (2007), el clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre los miembros de una organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Este indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por lo tanto, este es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Teorías del clima organizacional

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. El psicólogo norteamericano Rensis Liker, al realizar una serie de investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, con el fin de explicar el liderazgo, concluyó que el ambiente organizacional de un grupo de trabajo o nivel jerárquico específico está determinado básicamente por la conducta de los líderes de los niveles superiores. Dicha conducta es la influencia más importante (García Jiménez, 1998).

De acuerdo con Brunet (2011), dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela Gestalt y la funcionalista. La escuela Gestalt se centra en la organización de la percepción, entendida como 'el todo es diferente a la suma de sus partes'. Esta corriente aporta

dos principios de la percepción del individuo: (a) captar el orden de las cosas tal y como estas existen en el mundo y (b) crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento.

En cuanto a la escuela funcionalista, su estudio se centra en el pensamiento y comportamiento, demostrando que estos dos aspectos de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

La escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción; en cambio, los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo; es decir, la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de este (Ávila González, 2004).

Como regla general, cuando las escuelas gestaltista y funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de equilibrio que los sujetos tratan de obtener de la institución en que trabajan. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea; por ejemplo, si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que para él dicho clima requiere un acto defensivo (Myers, 2006).

Importancia del clima organizacional

Hay una significativa línea de investigación que muestra la importancia del clima

organizacional como variable que explica y predice los procesos de rendimiento, ausencias, productividad, rotación de empleado, conflictos laborales, satisfacción laboral, calidad de vida laboral, eficacia y eficiencia de las organizaciones y otras. Por consiguiente, el conocimiento y la actuación sobre el clima organizacional son importantes en lo que concierne a la planificación y el desarrollo de las organizaciones (Blanch Ribas, Espuny Tomás, Gala Durán y Martín Artiles, 2003).

Para casi todas las organizaciones, el clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día, debido a que buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, y así alcanzar un aumento de productividad sin perder de vista el recurso humano. Dicha importancia proviene de su función como vínculo entre los objetivos de la organización y el comportamiento de los trabajadores, principalmente en el hecho que presenta en forma global las actitudes, las creencias y los valores de los miembros de una organización que, debido a su naturaleza, se convierten en elementos del mismo clima (Tejada, 2007).

El clima organizacional, para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, es de vital importancia, pues se considera que es un factor clave en el desarrollo no solo de la organización misma, sino también en los individuos que se desempeñan en los diferentes puestos de las organizaciones (Chinchilla Sibaja, 2002).

Factores que influyen en el clima organizacional

Las percepciones y respuestas que abarca el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores, relacionados con el liderazgo y las prácticas de dirección, con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de

comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, interacción entre sus miembros) y con aspectos de tipo económico (remuneración, sistemas de incentivos, apoyo social) que inciden en el comportamiento del trabajador. La teoría de los profesores Litwin y Stinger estableció nueve factores que repercuten en la generación del clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad (Gan y Berbel, 2007).

Parra Mesa (2004) menciona que también existen factores externos que influyen en el clima organizacional. La vida familiar de los empleados puede tener un impacto directo en su comportamiento. Si hay un conflicto en la vida familiar, puede afectar la conducta del empleado en el trabajo. Este puede responder negativamente a la crítica en el trabajo y a la interacción con el liderazgo. La felicidad en el hogar puede lograr un empleado motivado y feliz. Otras relaciones de negocios impactan en el comportamiento de los empleados. Por ejemplo, si una empresa tiene una asociación con otra y el otro negocio tiene altas expectativas, los empleados pueden responder en su rendimiento debido a tales expectativas.

Características del clima organizacional

Martínez Guillén (2003) presenta las características propias del concepto de clima. El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden construir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos, al igual que el clima atmosférico.

El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección y otros factores. El clima es una configuración particular de variables situacionales. Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo. El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura; por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular (Ansión y Villacorta, 2004).

El clima organizacional está determinado, en su mayor parte, por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas y por las realidades sociológicas y culturales de la organización. Es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza. Se distingue de la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea (Méndez Álvarez, 2006).

El clima organizacional está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor. Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente. Tiene consecuencias sobre el comportamiento. Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento (Vergara Venegas, 2015).

Medición del clima organizacional

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización o de alguna área dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas

para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad y otra, el clima organizacional como debería ser (Baguer Alcalá, 2009).

La medición del clima se puede ver como un proceso complejo, debido a que abarca un gran número de factores que depende de cada organización y sus necesidades o particularidades; es sensible, porque cualquiera de los factores puede afectar la percepción de clima e incidir en gran medida en el mismo; y dinámico, porque cambia constantemente y permite ser mejorado con acciones correctivas. Algunas de las variables relevantes a la hora de medir el clima laboral y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización incluyen flexibilidad, responsabilidad, estándares, formas de recompensar claridad y compromiso de equipo (Castillo Aponte, 2006).

El éxito de la medición de clima organizacional en la empresa está íntimamente relacionado con la postura abierta ante la crítica y expresión de necesidades de mejoramiento, escuchando las inquietudes de los colaboradores con un ánimo constructivo. Es fundamental evitar identificar de manera personal las opiniones de los colaboradores, así como cualquier expresión de molestia por aquellas críticas expresadas (Gadow, 2010).

La información de las opiniones de cada trabajador debe ser tratada de manera confidencial y anónima, evitando que se conviertan en comentarios 'de pasillo' que afecten la confianza en el personal. Es importante realizar la retroalimentación de resultados al final del proceso, dando a conocer a los trabajadores los hallazgos más relevantes, así como las acciones de mejora que se implementarán. Este es un proceso que da mayores beneficios, con la periodicidad en que se aplique la medición,

permitiendo analizar resultados comparativos a través del tiempo (Calderón Hernández y Castaño Duque, 2005).

Ambiente eclesiástico

El ambiente eclesiástico es un entorno o conjunto de circunstancias o actividades que se desarrollan dentro de la iglesia, a fin de proporcionar las condiciones necesarias para el desarrollo de los individuos. La iglesia local debe desarrollar un ambiente propicio para el crecimiento integral de los miembros que llegan a formar parte de la organización, con el objetivo de impactar la vida del creyente, ofreciéndole no solamente el crecimiento intelectual en lo creen, sino también relaciones significativas (Cress, 2003).

Schwarz (1996) menciona ocho características que debería tener cualquier iglesia local que promueva un ambiente eclesiástico que motive el desarrollo de sus miembros y por ende de ella como comunidad espiritual, según este autor, estas son las ocho características:

1. Liderazgo capacitador: los responsables de iglesias en crecimiento concentran su trabajo en capacitar, apoyar y motivar a otros creyentes para el servicio.

2. Ministerios según dones: el liderazgo enseña y ayuda a los miembros de la iglesia a encontrar y reconocer los dones que Dios les ha dado y a encontrar un servicio acorde con dichos dones.

3. Espiritualidad contagiosa: la iglesia provee un ambiente de gracia en las relaciones, motiva a los creyentes a una vida devocional fervorosa y exhorta a los creyentes a vivir en base a principios

4. Estructuras funcionales: la iglesia tiene un plan estratégico, sabe hacia dónde se dirige; existe un norte definido.

5. Culto inspirador: todos los elementos del programa conectan con Dios y sus principios.

6. Grupos pequeños: la multiplicación continua de grupos pequeños es un principio de crecimiento universal. Las investigaciones confirman que, cuanto mayor sea una iglesia, tanto más decisiva será la aplicación del principio de grupos pequeños, con vistas a la continuidad de su crecimiento.

7. Evangelismo según las necesidades: el evangelismo relacional es la manera más efectiva de compartir el evangelio para que las personas entren en contacto con la iglesia.

8. Relaciones afectivas: los seres humanos sin Dios no necesitan oír discursos sobre el amor; ellos quieren experimentar concretamente los efectos del amor cristiano en la práctica diaria.

Investigaciones relacionadas con el clima organizacional

Vizcarra Fernández, Llaja Rojas, Limo Sánchez y Talavera Aguilar (2015) realizaron una investigación para relacionar el clima laboral con el síndrome de burnout y el perfil de personalidad frecuente en las áreas de trabajo neuroquirúrgicas, donde los estresores son de alta incidencia por el tipo de paciente, por la necesidad de intervenir en situaciones de crisis y por el exceso de trabajo para realizar las actividades programadas. La muestra que utilizaron fue intencional, en un hospital público de Lima; se evaluó a 30 trabajadores asistenciales, entre 18 enfermeras, todas del sexo femenino y 12 técnicos de enfermería, cinco de sexo masculino y siete de

sexo femenino, administrando la escala estandarizada de Clima Laboral, el Scanning Neuropsicológico y el Inventario de Burnout. Los resultados mostraron que, en burnout, un 80% no presenta dicho síndrome, el 10% presenta tendencia y el 10% está en riesgo. Al existir un clima laboral medio (60.0%), el área de condiciones laborales era desfavorable. En el perfil de personalidad, el 90% era equilibrado y el 10% presenta un tipo personalidad con firmeza de decisión. Tomando en cuenta la hipótesis principal, encontraron que existe correlación positiva estadísticamente significativa entre clima laboral y burnout ($p = .044$, $r = .193$).

Torres Pacheco y Zegarra Ugarte (2015) investigaron el nivel de correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general fue correlacional, no experimental, con diseño ex post facto. Se usó el método cuantitativo; el muestreo fue probabilístico y estratificado; la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r de Pearson y la t de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significación del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = .828$, $p = .001$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, en 2014, estableciéndose que, cuanto mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Barroso Tanoira y Salazar Cantón (2010) llevaron a cabo un estudio en una maquiladora textil de exportación que contaba con 2,184 trabajadores en cinco plantas y que pretendió conocer el estilo de liderazgo de los supervisores, desde su propia

percepción y la de sus subordinados, así como el clima laboral y los indicadores de productividad, ausentismo y rotación del personal. El estudio fue de tipo exploratorio y luego evolucionó a descriptivo y correlacional, con diseño no experimental transversal. Participaron 20 supervisores de la empresa (14 hombres) y una muestra de 141 trabajadores operativos (62.5% mujeres), que pudo extenderse hasta 160, seleccionados mediante un muestreo aleatorio con 95% de confiabilidad y un error máximo de 8%, estratificados según la planta: 12 en corte, 50 en costura, 60 en lavandería, 30 en dry process (acabados especiales) y ocho en aftercare (cuidados y empaque final). Para esta investigación, se seleccionaron como variables la autopercepción del supervisor acerca de su estilo de liderazgo y la percepción de los trabajadores respecto del clima organizacional en su empresa, así como la productividad, la rotación del personal y el ausentismo. Los instrumentos utilizados para la investigación fueron adaptados por los investigadores, tomados de estudios previos sobre la misma temática. Los resultados indican que la autopercepción del liderazgo de los supervisores no concuerda significativamente con los resultados del clima laboral percibido por los trabajadores. Sin embargo, la percepción del liderazgo del supervisor, según los trabajadores, sí se correlaciona en forma significativa con el clima laboral percibido por ellos mismos ($r = 0.81, p < 0.05$). Esto indica que la autopercepción del supervisor no concuerda con la percepción de sus subordinados, y que el clima se relaciona más con la percepción de los mismos trabajadores acerca del liderazgo del supervisor que con la autopercepción del supervisor.

Pecino Medina, Mañas Rodríguez, Díaz Fúnez, López Puga y Llopis Marín (2015) efectuaron una investigación cuyo objetivo era comprobar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el contexto de una universidad pública. Los

datos fueron recogidos de 318 empleados públicos del personal de administración y servicios. Se realizaron análisis multinivel para comprobar los efectos transnivel del clima, operacionalizado a nivel de las áreas administrativas, y la satisfacción laboral individual. La muestra estaba compuesta por 482 empleados públicos de administración y servicios de la universidad, agrupados en 18 áreas administrativas. En diciembre de 2008, la gerencia de la universidad envió a todos los empleados un cuestionario on-line sobre clima y satisfacción laboral; respondieron 442 empleados, aunque solo resultaron válidos un total de 318 cuestionarios, lo que representa el 65.97% de participación. Asimismo, los participantes se distribuían en función de las siguientes variables. En la variable edad, el colectivo de 36 a 45 años fue el más numeroso, con un 60.38%. En la variable género, el 51.26% eran mujeres. En la variable nivel de estudios, los participantes con estudios universitarios alcanzaban el 57.86%. El clima fue medido mediante el cuestionario FOCUS-9. La escala utilizada para la evaluación de esa variable estaba compuesta por 40 ítems. Para todos los ítems, las respuestas presentaban un formato tipo Likert de seis puntos, desde 1: *nadie/nunca* a 6: *todos/siempre*. La satisfacción laboral fue medida mediante el cuestionario CSLPS-EAP/33, adaptado a la muestra específica del personal de administración y servicios de la universidad. La escala utilizada para la evaluación de esta variable estaba compuesta por 33 ítems. La escala de respuesta de los ítems oscilaba entre 1: *muy insatisfecho* y 7: *muy satisfecho*. La media de las puntuaciones fue de 3.25 para clima organizacional y de 4.28 para satisfacción laboral. La fiabilidad obtenida de las escalas fue de ∞ igual a .95 para clima organizacional y de ∞ igual a .97 para satisfacción laboral. El índice de correlación bivariada fue de r igual a .693 ($p < .001$), que indica una alta correlación entre las variables.

Juliao Esparragoza, Sánchez Bejarano y Martínez Díaz (2014) desarrollaron un estudio con empleados de una importante empresa de bebidas ubicada en la costa norte de Colombia para verificar si existen diferencias significativas en algunas variables del clima laboral entre los grupos de trabajadores contratados directamente y aquellos vinculados por prestación de servicios. El trabajo fue de tipo descriptivo y transversal; se apoyó en el método hipotético inductivo y utilizó el instrumento IMCOC, evaluando las diferencias intergrupales en las seis variables que lo componen, a saber, objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control.

La muestra estuvo formada por 389 empleados de una empresa de bebidas de la costa norte de Colombia que cuenta, en total, con 1,284 trabajadores. Estaban distribuidos en las ciudades de Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Sincelejo y Valledupar. Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado, tomando como base de estratificación el tamaño de cada empresa. Se partió del IMCOC, cuya validez empírica de los constructos definidos es conocida y aceptada.

El IMCOC contiene las variables del comportamiento a través de la suma de preguntas relacionadas; es decir, las variables se consideran una relación lineal de las preguntas por las cuales se construyen. Tomando como nivel de significación un valor p menor a .05, para el rechazo de la hipótesis nula, se encontró que cinco de las siete variables explicativas del clima organizacional son altamente significativas.

Los resultados por variables del clima organizacional que se relacionan con tipo de contrato fueron los siguientes: objetivos ($F = 4.166$, $p = .001$); liderazgo ($F = 7.872$, $p = .000$); toma de decisiones ($F = 9.282$, $p = .000$); motivación ($F = 25.036$, $p = .000$); control ($F = 14.790$, $p = .000$). Esto condujo al rechazo de la hipótesis nula y se

concluyó que el tipo de contrato laboral (empresas) influye significativamente en las evaluaciones dadas por los empleados en los componentes del clima organizacional.

Compromiso organizacional

De esta variable se estudiará el concepto, su importancia en las empresas, los factores que influyen en ella, los componentes, cómo se da en organizaciones religiosas y se finalizará con investigaciones.

Concepto

El compromiso organizacional se puede definir como un estado psicológico que se caracteriza por la relación del individuo con la organización y que tiene implicaciones en la decisión de la persona en continuar como miembro de la organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por el apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización, la disposición de ejercer un esfuerzo considerable para el bien de esta y el deseo de permanecer dentro de ella. Que las personas estén comprometidas con su empresa es importante, porque niveles altos de compromiso organizacional se asocian a resultados organizacionales favorables. Existen estudios que indican que el compromiso organizacional se relaciona negativamente con la posibilidad a renunciar al trabajo (Rosario Hernández y Rovira Millán, 2016).

El compromiso organizacional se refiere al grado o nivel en el que una persona se identifica con su trabajo u organización, le interesa lo que desempeña, participa de manera activa en lo que está implicado y considera su desempeño como importante para la valoración personal. Además, se identifica con su organización y son sus objetivos y tiene deseos de continuar en ella. Los empleados que poseen un alto grado

de compromiso, por lo general, poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia pero, sobre todo, pronostican los niveles de rotación (Vargas Hernández, 2011).

El compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores es definido por Blanch Ribas et al. (2003) como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Algunos autores sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización porque han experimentado éxito personal en la empresa y porque trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos. El compromiso organizacional es un conjunto de vínculos que mantiene a un sujeto apegado a una organización en particular.

Importancia del compromiso

Thomas (2002) señala que la importancia del compromiso de los miembros de un equipo es uno de los principales temas claves para la organización. Sin embargo, el compromiso aun es raro; más que compromiso, lo más frecuente es el acatamiento o cumplimiento, a lo sumo. La gran mayoría de las personas que constituyen las organizaciones contemporáneas acatan o se limitan a cumplir las normas e instrucciones de su organización, cumplen sus obligaciones y respetan la visión hasta cierto punto, pero no están comprometidas. Hay una gran diferencia entre el acatamiento y el compromiso. Cuando hay acatamiento, se hace lo que se puede para cumplir las reglas, desempeñar las funciones y alcanzar las metas. Un equipo de personas realmente comprometidas con una visión común tiene una fuerza increíble. Es la clave para conseguir sus objetivos, aumentar la productividad, ante la creciente competencia global, y hacerla sostenible.

Senge (2005) dice que el compromiso requiere libertad de elección. El directivo que quiere conseguirlo debe admitirlo y ser muy franco. Con recomendaciones, propuestas y esfuerzo, solamente puede favorecer el acatamiento que, quizás con el tiempo, termine por comprometerse si ve la coherencia con los valores centrales que a él también le importan. El verdadero compromiso solamente se obtiene con la visión compartida, cuando la persona dice: “esto es lo que queremos, lo que realmente nos importa”. En esta afirmación está implícita otra: “esto es lo que yo quiero, lo que realmente me importa”. Es muy conveniente confirmar el grado de importancia de cada uno y reforzarlo continuamente.

Las empresas valoran y persiguen elevar el nivel de compromiso de sus colaboradores. Sin el compromiso de los empleados es difícil llevar a la empresa a cumplir con su estrategia. Sin el compromiso de sus accionistas, tampoco. Y qué decir del compromiso de los proveedores, que aseguran el suministro con la calidad requerida. Si se habla del compromiso de los clientes hacia la empresa, también se ve la importancia que tiene. Sin el compromiso de los inversores es complicado que los proyectos empresariales sean sostenibles (Ruiz de Alba Robledo, 2013).

Hernández Jiménez (2003) afirma que el compromiso es como una interfaz de dos vías entre una empresa y un trabajador. La empresa quiere que su trabajador permanezca comprometido con su trabajo, dando siempre el extra, mientras que al empleado le interesa que la empresa se comprometa retribuyendo su trabajo de manera continua. Un empleado necesita identificarse con su equipo de trabajo, junto con un buen clima laboral y una equilibrada y justa compensación económica que fortalezcan la sensación de compromiso e implicación para con la empresa. Los colaboradores con un alto compromiso tienden a manifestar una buena predisposición

a los cambios organizacionales; se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido. Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el compromiso de los empleados tiende a aumentar en la medida en que estos experimentan mayor autonomía, responsabilidad y significado de su trabajo. Se puede decir que un trabajador que tiene un alto compromiso es aquel que percibe hacia dónde va la empresa y en qué medida su trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales. Además, tiene una percepción de un trabajo seguro y estable en el futuro, su empresa le faculta para tomar decisiones que repercuten sobre su trabajo diario y siente que su trabajo le llena como persona.

Factores que influyen en el compromiso

Araujo Montahud y Brunet Icart (2012) dicen que existen factores que influyen en el compromiso del colaborador, ya sea de una manera positiva o negativa; a su vez, hacen referencia a un tipo de compromiso parcial dentro del cual un empleado puede identificarse con su departamento y no con los altos directivos. Algunos factores que influyen en el compromiso organizacional son los siguientes: competencia personal percibida (positivo), consideración del líder (positivo), liderazgo (positivo), ambigüedad del rol (negativo) y conflictividad del puesto de trabajo (negativo).

Calderón Mafud (2016) afirma que el compromiso es un sentimiento y que, como tal, se ve afectado por gran cantidad de factores. Este autor piensa en otros sentimientos, el amor, por ejemplo: depende tanto de la predisposición de la persona que ama como del comportamiento del ser amado. Con el compromiso sucede lo mismo. Hay que tener en cuenta principalmente dos tipos de factores: los internos y los externos.

Sánchez Pérez, Galera Quiles, Segovia López y Marín Carrillo (2007) mencionan que los factores internos, son todos aquellos en los que las políticas de la compañía impactan directamente y, por tanto, la empresa tiene la posibilidad de influir enormemente hacia lo positivo o lo negativo. Algunos de estos factores son los siguientes: (a) las condiciones físicas de trabajo, (b) los recursos de los que dispone el empleado y si son suficientes para desarrollar su labor, (c) el ambiente de equipo y el clima general, (d) el estilo de liderazgo, (e) la flexibilidad laboral y la capacidad de autonomía, (f) el salario económico, (g) el salario emocional: son otros tipos de refuerzos que da la compañía para premiar los logros, (h) el estilo de comunicación e (i) el nivel de transparencia de la compañía.

Vélaz Rivas (1996) dice que los factores externos se tratan de aquellos sobre los que la organización no tiene un control directo, pero que también influyen en el nivel de compromiso de sus empleados. Entre estos se pueden menciona estos:

1. La situación personal del empleado: si vive lejos del trabajo y emplea mucho tiempo en los desplazamientos, si tiene problemas en casa de tipo familiar o económico, si está pasando por una crisis personal o se encuentra en un momento de optimismo; su estado de salud, su nivel de autoestima, entre otros.

2. El factor temporal y estacional: el clima y el paso de las estaciones afectan el estado de ánimo de los colaboradores más de lo que se piensa.

3. La coyuntura económica general: lo que sucede en el mundo que gira alrededor del empleado también le influye enormemente, como las noticias que ve en televisión, la situación económica de aquellos a los que quiere, el nivel de positividad o negatividad social.

4. La situación del sector: si hay demanda del puesto de trabajo y en otras compañías está más valorado, esto puede influir en la percepción que el propio colaborador tenga del valor de su trabajo.

Componentes del compromiso

Meyer y Allen (1991) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

El compromiso organizacional afectivo se define como una identificación emocional de la persona hacia la organización y una implicación personal en las actividades de la misma. Figurativamente se puede decir que los sujetos que tienen un elevado grado de compromiso afectivo permanecen en la organización porque sienten que “quieren hacerlo”. La vinculación se establece mediante sentimientos de afecto, calidez, apego y pertenencia (Meyer y Herscovitch, 2001).

Meyer y Maltin (2010) afirman que el compromiso afectivo se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, que refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y las expectativas, disfrutando de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

El compromiso de continuación señala el reconocimiento de la persona con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y

dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa (Allen y Meyer, 1990a).

Meyer, Allen y Gellatly (1990) describieron que el compromiso de continuación se caracteriza porque la intención de permanencia se basa en contrapesar los costos que el sujeto asocia con dejar la organización en la que trabaja. Si el mercado le ofrece mejores beneficios –especialmente salariales– probablemente se reducirá la intención de permanencia. El compromiso de continuación se desarrolla porque los empleados reconocen que ellos han hecho muchas inversiones en la organización o porque observan que, comparativamente, es mejor la actual que las posibilidades del mercado. Figurativamente se puede decir que los sujetos que muestran un elevado compromiso de continuación desean permanecer en la organización debido a que “lo necesitan”.

Allen y Meyer (1990b) mencionan que el compromiso normativo se caracteriza por un sentimiento de obligación moral que desarrollan los sujetos al considerar que la permanencia en la organización es lo correcto. Ese sentimiento surge con mayor frecuencia cuando se han recibido beneficios especiales: apoyo social en momentos de enfermedad, una capacitación extraordinaria, permisos, etc. Esto crearía en el sujeto un sentido de obligación y de reciprocidad, dando cuerpo al compromiso normativo. En términos figurativos, los sujetos que muestran un elevado compromiso normativo permanecen porque sienten que “deben hacerlo”.

Meyer, Allen y Smith (1993) dicen que el compromiso normativo es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización en un sentido moral, de alguna manera como pago quizá, por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la

institución cubre la colegiatura de la capacitación, se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso, se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia esta por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

El compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente 'ponerse la camiseta' de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones, ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal, sino también por el éxito de la organización en general (Meyer y Allen, 1988).

Compromiso en organizaciones religiosas

Tomando en cuenta los planteamientos de Meyer y Allen (1991), se puede decir en lo referente a los miembros de iglesia que estos en general tendrán un fuerte compromiso con su iglesia en dos de los tres componente del compromiso, es a saber, el compromiso afectivo y el compromiso normativo.

La iglesia posee una gran diversidad, pero está unificada por el amor a Cristo y su reino. Una iglesia llena de personas que están comprometidas con levantarla atraerá a otros y creará un ambiente de emoción y alegría. Aquellos que se comprometen con la iglesia local lo expresan en estos cinco aspectos: convicción, visión, pasión, valor y pertenencia a la iglesia local (Sánchez, Smith y Watke, 2001).

Deiros (2006) dice que la fuerza de una iglesia local, independientemente de su tamaño o forma de organización, es la suma del compromiso de todos sus miembros. Él presenta una lista de siete factores o señales que definen si un miembro está comprometido con su iglesia local; estos son: (a) la asistencia regular y puntual a los servicios regulares, (b) la fidelidad en la mayordomía, devolviendo los diezmos y las ofrendas, (c) la disposición a poner al servicio de la iglesia sus dones y talentos, (d) la practica el evangelismo personal, (e) la actuación como agente reconciliador, (f) el sometimiento y obediencia a sus líderes espirituales y (g) la oración constante por los hermanos de la iglesia.

Driver (1995) menciona que el compromiso del miembro de iglesia se puede ver reflejado en cuatro áreas, que son las siguientes:

1. Compromiso con la unidad: el compromiso fundamental del cristiano con su iglesia es con respecto a la unidad. Si su compromiso en este punto es débil, su compromiso en todo lo demás no puede ser fuerte y, en efecto, todo lo demás se ve amenazado.

2. Compromiso con la adoración: el cristiano comprende que es su responsabilidad estar presente cuando su pueblo, la Iglesia, se reúne para adorar a Dios. Pero no solo lo comprende; este es su deseo. Puede decir con el salmista: “Alabaré a Jehová con todo el corazón en la compañía y congregación de los rectos” (Salmo 111: 1).

3. Compromiso con la misión: el miembro comprometido reconoce y se apropia de la misión de la iglesia de Cristo en la tierra, la predicación del evangelio.

4. Compromiso con el servicio: en este punto se refiere a la actitud del miembro comprometido hacia sus hermanos en el cuerpo de Cristo. Comparte la vida con el

cuerpo de Cristo profundamente fraternal. El creyente comprometido se sentirá motivado a involucrarse en la vida de la iglesia a través de sus dones espirituales.

En el contexto adventista, White (1971) dice lo siguiente: “Nuestros obreros-ministros, maestros, médicos, directores necesitan recordar que están comprometidos a cooperar con Cristo, a obedecer sus indicaciones y a seguir su dirección” (p. 271). Según esta escritora, el centro del compromiso de los miembros de la iglesia debe ser el cooperar con nuestro salvador, un compromiso normativo.

Todos los talentos y capacidades de los miembros de una iglesia local deben ser utilizados en la obra misionera, en el evangelismo, que es una de los factores más importantes en el compromiso de los cristianos adventistas; así lo declara White (2001a) en la siguiente cita:

Debe haber cien creyentes comprometidos activamente en la obra misionera personal donde ahora hay sólo uno. El tiempo está pasando rápidamente. Hay mucha labor por realizar antes que la oposición satánica obstruya el camino. Se debe poner en operación toda agencia para que se mejoren sabiamente las oportunidades presentes. (p. 330)

Finalmente, White (2001b) usa la metáfora de un soldado enlistado en la batalla por amor a su patria para ejemplificar el nivel de compromiso afectivo que debe tener cada miembro de iglesia. Ella dice lo siguiente:

Los soldados comprometidos en batalla tienen que afrontar dificultades y privaciones. Se les da alimento común, y eso a menudo en cantidad limitada. Día tras día tienen largas marchas sobre caminos ásperos y bajo el sol ardiente, acampando al aire libre por las noches, durmiendo sobre el suelo con sólo el pabellón del cielo por cubierta, y expuestos a las lluvias torrenciales y a las duras heladas, hambrientos, débiles, exhaustos, ya como blanco del enemigo, ya en mortal combate. Así aprenden lo que son las privaciones. Los que se alistan en el ejército de Cristo también deben afrontar un trabajo difícil, y con paciencia soportar dolorosas pruebas por amor de Cristo. Pero los que sufren con él también reinarán con él. (p. 347)

Investigaciones relacionadas con el compromiso

Santos Cesário, Guillén Gestoso y Montalbán Peregrín (2011), llevaron a cabo una investigación que pretendió examinar si la percepción de empleabilidad por parte de los trabajadores puede desempeñar un papel moderador en la relación entre formas más flexibles de contratación, como el trabajo temporal, y las actitudes hacia el compromiso y la satisfacción. El estudio se apoyó en datos obtenidos por un cuestionario presentado directamente en una organización seleccionada en Portugal, líder de su sector de actividad (Contact Centers), con sede en Lisboa y con locales de trabajo distribuidos por varias regiones del país. Después de obtenida autorización de la dirección de la empresa, el cuestionario se publicó en su intranet durante dos semanas; se envió un e-mail de divulgación del objetivo del estudio y de la importancia de la participación de los trabajadores con indicación de garantía de confidencialidad y anonimato de las respuestas. Respondieron al cuestionario 1,074 personas. Los participantes fueron en su mayoría (64%) una población joven, con edad inferior a 30 años. Un 4.5% presentaron edad superior a 40 años. Aproximadamente el 44% fueron de género masculino y el 56% femenino. La distribución de la muestra por tipo de contrato permite ver el peso significativo de trabajadores con contrato de trabajo temporal mediante agencias de trabajo temporal y cedidos a la empresa (89%), y un número más reducido con contrato directamente con la empresa (11%). Los resultados mostraron que la hipótesis de existencia de relación entre contrato de trabajo y compromiso afectivo y con la satisfacción se sostiene ($r = .07, p < .001$).

Ríos Manríquez, Téllez Ramírez y Ferrer Guerra (2010) realizaron un estudio para establecer el nivel de influencia del empowerment que experimentan los colaboradores con respecto al compromiso hacia la organización para la cual laboran.

La investigación fue de tipo no experimental y correlacional. Se utilizó como referencia un modelo generado con base en la descripción del empowerment en cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto; y del compromiso organizacional, en tres: compromiso continuo, normativo y afectivo. Para validar el modelo propuesto, a partir de los resultados obtenidos en otros países, se administró una encuesta a 147 participantes de seis Pymes localizadas en el municipio de Celaya, Guanajuato, México. La investigación se realizó entre diciembre de 2008 y mayo de 2009. Las empresas pertenecían a los sectores de servicios, comercio y producción. El número de empresas participantes se determinó de acuerdo con el muestreo por conveniencia no probabilístico. Para evaluar el nivel de empowerment experimentado por los colaboradores en la organización, fue utilizada una adaptación de la escala propuesta por Spreitzer y, para el compromiso organizacional, se elaboró una adaptación de la propuesta de Meyer y Allen. En ambos instrumentos se utilizó la escala tipo Likert de seis niveles que va de *fuertemente en desacuerdo* (1) a *fuertemente de acuerdo* (6). Para predecir el comportamiento de la variable dependiente (compromiso organizacional), se utilizó el análisis de regresión simple. En dicho análisis se consideraron las dimensiones de significado, competencia, autodeterminación e impacto de la variable empowerment. Se obtuvo una distribución F de 9.892, que es el valor esperado de la misma (2.49), por lo cual se aceptó la hipótesis alternativa ($p = .000$). Los resultados confirmaron las hipótesis planteadas, en el sentido de que el empowerment es un predictor del compromiso organizacional. En el compromiso organizacional se observó que los resultados resultaron estadísticamente significativos en las variables demográfica de la antigüedad en la

empresa ($F = 4.244, p = .016$), el tipo de puesto que desempeñan los empleados ($F = 3.974, p = .048$) y la escolaridad ($F = 8.164, p = .000$).

Dávila de León y Jiménez García (2014) desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar la validez discriminante del sentido de pertenencia y de los diferentes tipos de compromiso organizacional y analizar la relación y capacidad predictiva de estos constructos del bienestar subjetivo y psicológico. Fueron 354 las personas que cumplimentaron un cuestionario que permitía medir los constructos descritos. Los sujetos de estudio eran trabajadores españoles pertenecientes al Grupo GSS, que es una empresa especializada en servicios de contact center. El 15% de los empleados de dicha empresa participaron en el estudio y todos ellos formaban parte del Departamento de operaciones. El 80.5% eran mujeres y el 18.9% varones. La media de edad era de 36 a 54 años ($DE = 9.10$). El 9.3% tenía estudios primarios, el 56.8% secundarios y, finalmente, el 33.6% universitarios. Prácticamente la mitad trabajaba a tiempo completo (51%). Para evaluar cada una de las variables, se hicieron adaptaciones al español de versiones de los instrumentos en inglés. Los resultados mostraron que el sentido de pertenencia y los diferentes tipos de compromiso organizacional son constructos diferentes, y que se asocian de forma diferencial con los diversos indicadores del bienestar en función del tipo de puesto de trabajo estudiado. El compromiso afectivo es el predictor más importante para los empleados que desempeñan puestos de base ($\Delta c^2(1) = 20.21, p < .001$) y el sentido de pertenencia es el único predictor para los puestos de mando ($r = -.48, p < .01$).

Zurita Alcaraz et al. (2014) investigaron sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada, España. La muestra con la que se ha realizado la investigación estaba compuesta por

80 funcionarios públicos de los juzgados de Granada, pertenecientes a los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial. Las edades de los participantes estaban comprendidas entre los 33 y los 58 años ($M = 48$, $DE = 4.6$). En cuanto al género, el 31.3% de la muestra estaba compuesta por hombres, frente al 68.8% de mujeres. La investigación fue no experimental, de tipo transeccional correlacional. Para llevar a cabo la presente investigación, se utilizaron dos cuestionarios de tipo Likert. El cuestionario de compromiso organizacional constaba de 18 afirmaciones o juicios positivos y negativos que definen las tres dimensiones que constituyen el compromiso organizacional: componentes afectivo, normativo y de continuidad, ante las cuales el sujeto debe puntuar del 1 al 7 el grado de acuerdo o desacuerdo que mejor describe su actitud ante tales afirmaciones: el valor 1 indica *totalmente en desacuerdo* y el 7 *totalmente de acuerdo*. Por otra parte, se utilizó el cuestionario de Satisfacción S20/23. Los ítems se respondían con una escala de siete puntos que valora el grado de satisfacción que el trabajador tiene con diferentes aspectos del trabajo. Lo que los resultados de velaron es que sí existía correlación cuantitativamente significativa entre estas variables y, además, de forma positiva ($r = .41$, $p < .01$). Esto quiere decir que, en general, los sujetos que puntuaron alto en compromiso organizacional, así lo hicieron en satisfacción laboral, y esto mismo ocurría si los individuos estudiados puntuaban, al contrario. También reflejó que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación al compromiso con la organización [$t(.297) = 1.051$, $p < .05$].

Loli Pineda (2007) desarrolló una investigación sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. La muestra estuvo constituida por 205 trabajadores no docentes de una universidad pública de Lima (pertenecen a 20

facultades que forman parte de la organización). Estos participantes representaban aproximadamente el 10% de la población total y fueron seleccionados al azar. El estudio se llevó a cabo con un cuestionario adaptado sobre la base de un instrumento cuyo contenido está conformado por reactivos relativos a compromiso afectivo, de conveniencia o continuidad y sentimiento de permanencia o normativo, así como satisfacción laboral y jerarquía del puesto. Al cuestionario principal se le incluyeron datos adicionales relacionados a la información demográfica, tales como: condición laboral, género, edad, estudios, estado civil, antigüedad en la organización, antigüedad en el puesto, jerarquía en la organización (supervisión de otras personas y recursos), entre otros. El cuestionario fue administrado en forma colectiva y eventualmente aplicado en entrevista individual en los lugares de trabajo de todos los trabajadores previamente seleccionados al azar. En el análisis de correlación de los factores de compromiso organizacional de los trabajadores se encontró que existe correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo ($r = .279$), compromiso afectivo ($r = .464$) y jerarquía del puesto ($r = .407$); es decir, cuanto mayor satisfacción general con el trabajo, mayor compromiso con el trabajo, mayor compromiso afectivo y mayor compromiso con la jerarquía del puesto. También es significativa la correlación entre la satisfacción general con el trabajo y el sentimiento de permanencia en su centro de trabajo ($r = .161$); luego, cuanto mayor satisfacción general con el trabajo, mayor es el sentimiento de permanencia. Mientras tanto, la relación entre la satisfacción general con el trabajo y el compromiso de conveniencia es muy significativa pero negativa ($r = -.279$); es decir, cuanto mayor satisfacción general con el trabajo, menor compromiso de conveniencia de los trabajadores. Por otro lado, el factor compromiso con el trabajo y compromiso de

conveniencia presentaron una correlación muy significativa pero negativa ($r = -.267$); esto es, cuanto mayor compromiso con el trabajo, menor compromiso de conveniencia. Igualmente, se encontró una asociación muy significativa y positiva entre el compromiso con el trabajo y el compromiso afectivo ($r = .373$), sentimiento de permanencia ($r = .293$) y jerarquía del puesto ($r = .249$), lo que significa que, cuanto mayor compromiso con el trabajo, existe mayor compromiso afectivo, mayor sentimiento de permanencia y mayor compromiso con la jerarquía del puesto. También se encontró una relación muy significativa y positiva entre el compromiso afectivo y el sentimiento de permanencia y la jerarquía del puesto; lo que quiere decir que, cuanto mayor compromiso afectivo, mayor sentimiento de permanencia ($r = .355$) y mayor compromiso con la jerarquía del puesto ($r = .277$). Se encontró que sí existe diferencia ($p = 0.039$) entre los grupos por años de servicio en el puesto actual. En el resto de las variables demográficas no se encontró diferencia o relación.

Relación entre clima organizacional y compromiso organizacional

En esta sección se hará una revisión de literatura e investigaciones sobre la relación entre el clima organizacional y el compromiso.

Clima organizacional y compromiso organizacional

Cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado, es decir, cuando la organización no guarda coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones, desencadena en los grupos que la integran actitudes de conformidad, de autoprotección o conductas negativas como ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y, por ende, bajo compromiso hacia la Institución. El clima es el punto

focal de un complejo conjunto de fuerzas en una organización que inciden sobre quienes trabajan en ella. Cuando los individuos tienen una percepción favorable del clima organizacional, también tienen un aumento del compromiso en el mismo sentido de lo esperado. (Ramírez Campos y Domínguez Aguirre, 2012).

Existen dos variables claves que determinan la efectividad de los empleados y el desempeño de cualquier organización: compromiso y soporte para el éxito. Ganar el compromiso de los empleados y brindarles el soporte adecuado tiene un impacto positivo en los ingresos y en la reducción de costos. Compromiso es un resultado alcanzado a través de la estimulación del entusiasmo de los empleados por su trabajo y dirigido hacia el éxito organizacional, en el que el soporte para el éxito se entiende como un resultado alcanzado mediante la creación de un clima con condiciones en el trabajo que permite a los empleados canalizar sus esfuerzos adicionales en forma productiva, para que den más sentido a su trabajo y lo hagan más gratificante (Uribe Prado, 2016).

A pesar de todo lo anterior, Vásquez (2016) dice que un buen clima laboral y un alto nivel de compromiso de los empleados son conceptos diferentes. Aunque algunas de las variables que usualmente miden el clima de una empresa se refieren al compromiso, no siempre el buen clima implica buen nivel de compromiso. Un buen ambiente de trabajo es una condición necesaria mas no suficiente de buen nivel de compromiso. Así como la ausencia de enfermedad no es sinónimo de salud, o la ausencia de satisfacción en el trabajo no es lo mismo que satisfacción, las señales de bajo compromiso de los empleados no indican un alto nivel.

Muchos estudios realizados señalan que todavía no hay evidencias que soporten la existencia de una relación causal entre el clima organizacional y el

compromiso, ya que solamente se ha logrado determinar una correlación elevada entre estos. Estos autores aclaran que ambas son variables asociadas que afectan la rotación de personal y las intenciones de dimisión de los trabajadores, el ausentismo o el desempeño individual y organizacional (García del Junco y Brás, 2008).

Investigaciones sobre clima organizacional y compromiso organizacional

Recio Reyes, Gómez Sánchez, López Gama y Martínez López (2012) realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación existente entre el clima organizacional, medido en cuatro dimensiones (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad) y el compromiso organizacional, evaluado en tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), así como también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas de los trabajadores del Hospital General de Rio Verde, S. L. P. Fue un estudio transversal, realizado bajo el tipo de investigación descriptivo y correlacional; además de enfocarse en la investigación cuantitativa, se utilizaron las técnicas estadísticas r de Pearson, Rho de Spearman, t para muestras independientes y ANOVA de un solo factor. La población comprendida para este estudio era de 352 personas, equivalente a los trabajadores que laboran en los distintos departamentos del Hospital General de Rioverde, S. L. P., misma que está en cuatro tipos de personal: médico de enfermería, paramédico y administrativo. Se utilizó el tipo de muestreo probabilístico estratificado proporcional, La muestra se integró por 104 trabajadores, implementando el instrumento de la encuesta autoadministrada, la cual se dividió en 48 variables del clima organizacional y 18 de compromiso organizacional, además de nueve características sociodemográficas. El instrumento usado estaba formado por 66 ítemes, de los cuales 48 corresponden al clima

organizacional divididos en sus cuatro dimensiones (motivación, participación, liderazgo y reciprocidad) y 18 para el compromiso organizacional, dividido en sus tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo). Además, tenía un apartado relacionado con el perfil sociodemográfico del encuestado con nueve variables que corresponden a género, edad, estado civil, escolaridad, puesto actual, turno, antigüedad que tiene en el hospital, años en el mismo puesto y tipo de contratación. Estuvo realizado bajo una escala de tipo Likert, de cinco categorías que van desde 1 para *totalmente en desacuerdo* hasta 5 para *totalmente de acuerdo*.

Los resultados obtenidos muestran que sí existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso organizacional. En relación con las variables sociodemográficas, no se presentó ninguna asociación. El compromiso afectivo presentó una buena correlación para dos dimensiones de clima organizacional: motivación ($r = .600, p = 0.000$) y reciprocidad ($r = .600, p = .000$); mientras que para el liderazgo correspondió una correlación moderada ($r = .584, p = .000$) y para participación, una correlación débil ($r = .397, p = .000$). En cuanto al compromiso de continuidad, existe una correlación negativa débil con la dimensión de participación ($r = -.209, p = .033$); mientras que para las demás dimensiones no se presentó ninguna correlación. Por último, el compromiso normativo arrojó una correlación débil con dos de las dimensiones del clima organizacional: motivación ($r = .310, p = .001$) y reciprocidad ($r = 0.363, p = .000$). En el análisis de correlación que se realizó entre las variables sociodemográficas y las dimensiones del clima organizacional se puede observar que únicamente existe una correlación muy débil con la dimensión de motivación y la variable sociodemográfica de antigüedad en el mismo puesto ($Rho = 0.238, p = .016$). Se observó que no existe correlación alguna entre las dimensiones

de compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) con las variables sociodemográficas.

Torregrosa et al. (2011) realizaron una investigación sobre los efectos en la percepción del clima generado por los entrenadores y compañeros sobre la diversión y el compromiso, así como algunas diferencias en función de género. Participaron 121 deportistas cadetes ($M = 14.3$, $DE = 0,96$). El 67.8% ($n = 82$) de los mismos eran hombres y el 32.2% ($n = 39$), mujeres, proporción que resulta representativa de la diferencia de género en los practicantes de deporte de equipo en el área de realización del estudio. Entre los deportes destacan un 48.8% de jugadores de baloncesto, un 28.1% de jugadores de fútbol, y el 23.1% restante jugadores de balonmano y hockey patines, de ambos géneros. Se utilizó la segunda versión del Cuestionario de Percepción de Clima Motivacional (PMCSQ-2), que consta de 29 ítems. Las personas que participaron evaluaron los ítems que comparten la entrada “en mi equipo el entrenador”. Las evaluaciones se realizan en una escala de cinco puntos, que van de 1 para *muy en desacuerdo* a 5 para *muy de acuerdo*. También se utilizó el Cuestionario de Compromiso Deportivo (SCQe), adaptación del Sport Commitment Questionnaire (SCQ). Los participantes indican su grado de acuerdo con un listado de afirmaciones en una escala de cinco puntos, que van de 1 para *muy en desacuerdo* a 5 para *muy de acuerdo*. Se realizaron análisis diferenciales por género. Los resultados mostraron que las chicas perciben un clima de implicación a la tarea significativamente más alto que los chicos, tanto cuando se valora el clima generado por el entrenador como cuando se valora el promovido por los compañeros ($t = 4.41$, $p < .001$, $t = 4.52$, $p < .001$). En lo que se refiere a la diversión, las chicas se divierten significativamente más que los chicos ($M = 4.77$, $M = 4.50$, $t = 2.52$, $p = .013$). Sin embargo, es destacable la

no aparición de diferencias significativas en el nivel de compromiso deportivo; los deportistas de ambos géneros están comprometidos en igual medida con el deporte. Por último, se ha llevado a cabo un análisis de regresión lineal, diferenciado por géneros, tomando los climas motivacionales generados por el entrenador y los compañeros como variables independientes y la diversión y el compromiso como variables dependientes. En referencia al compromiso, la generación de un clima de implicación a la tarea por parte del entrenador es el principal predictor del compromiso de los deportistas varones ($\beta = .40$, $t = 3.05$, $p = .003$). La promoción de un clima de implicación a la tarea por parte de las compañeras tiene un efecto significativo en el nivel de compromiso de las deportistas ($\beta = .44$, $t = 2.55$, $p = .015$).

Gómez Sánchez, Gerardo Recio y López Gama (2010) llevaron a cabo un estudio sobre el compromiso y el clima organizacional en empresas familiares. El estudio fue transversal, bajo un enfoque de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional. El tipo de muestreo utilizado fue por juicio, debido a que no todas tuvieron la misma probabilidad de ser elegidas, ya que se pretendía estudiar las que dieran mayor información confiable. Sus empleados se seleccionaron por un muestreo aleatorio simple, integrado por 100 trabajadores de 12 empresas de tipo familiar. El cuestionario que se aplicó en este estudio se conformó con dos instrumentos, los que contienen 21 variables del clima organizacional y 18 del compromiso organizacional. Los cuestionarios, tanto del clima organizacional como del compromiso organizacional, estaban estructurados bajo una escala de tipo Likert, de estas cinco categorías: *totalmente en desacuerdo* (5), *en desacuerdo* (4), *indeciso* (3), *de acuerdo* (2), *totalmente de acuerdo* (1). El compromiso afectivo arrojó una correlación débil para apoyo del superior inmediato ($r = .326$, $p = .001$), moderada para las variables claridad

del rol y contribución personal ($r = .412, p = .000, r = .407, p = .000$), débil para reconocimiento ($r = .397, p = .000$), débil para expresión de los propios sentimientos ($r = .325, p = .001$) y débil para trabajo como reto ($r = .378, p = .000$). En cuanto al compromiso de continuidad, su correlación fue muy débil para la variable claridad del rol ($r = .198, p = .050$), débil para reconocimiento ($r = .208, p = .039$) y con el resto de las variables del clima organizacional no existió correlación. Por último, el compromiso normativo arrojó una correlación débil para apoyo del superior inmediato ($r = .359, p = .000$), débil para claridad del rol ($r = .306, p = .002$) y débil para contribución personal ($r = .396, p = .000$); para la variable reconocimiento, la correlación fue moderada ($r = .440, p = .000$), débil para expresión de los propios sentimientos ($r = .324, p = .001$) y, para trabajo como reto, la relación fue también débil ($r = .353, p = .000$). También se encontró que la variable demográfica puesto actual tiene una correlación débil con el compromiso afectivo ($Rho = -.236, p = .020$). Otra diferencia estadísticamente significativa se presentó entre las variables de compromiso de continuidad y género ($p = .026$).

Chiang Vega, Núñez Partido, Martín Rodrigo y Salazar Botello (2010) efectuaron un estudio empírico transversal sobre el compromiso de los empleados hacia una organización y la relación con el clima organizacional. Se analizó la relación entre ambos constructos según género y edad. La muestra sobre la que se realizó el estudio estaba compuesta por 62 trabajadores de dos organizaciones públicas relacionadas, con un total de 10 grupos de trabajo, mujeres y hombres, con una edad promedio de 41 y 37 años, respectivamente, y con una antigüedad en su organización de 14 y 9 años, respectivamente. No se realizó muestreo, porque se invitó al total de las personas a cooperar, con una tasa de respuesta del 78%. Se utilizó un cuestionario de 40 ítems en escala Likert para el medir clima organizacional y 21 ítems para medir

el compromiso organizacional de los empleados, también en formato Likert. Del total de las mujeres, las relaciones más altas se encontraron entre los factores de clima organizacional equidad, el compromiso afectivo y el compromiso normativo ($r = .754$, $p = .000$, $r = .733$, $p = .000$). En general, con respecto a las mujeres, todas las dimensiones de clima organizacional presentaron relaciones estadísticamente significativas en el compromiso normativo del trabajador con la organización ($p < .05$). Las otras dos dimensiones del compromiso (afectivo y alternativo) presentaron relaciones estadísticamente significativas con algunos factores del clima organizacional ($p < .05$). Del total de los hombres, las relaciones más altas se dieron entre los factores de clima organizacional apoyo e innovación y el compromiso costo/alternativa ($r = .696$, $p = .000$, $r = .694$, $p = .000$). Muy similar a la relación entre el factor de clima organizacional reconocimiento y el compromiso afectivo ($r = .682$, $p = .000$). Con relación a los hombres, todas las dimensiones de clima organizacional presentaron relaciones estadísticamente significativas con el compromiso afectivo y el compromiso normativo del trabajador con la organización ($p < .05$).

Tormo Carbó y Osca Segovia (2011) hicieron un estudio que tuvo como objetivo analizar de forma exploratoria el papel de tres antecedentes organizacionales y personales en las intenciones de compartir conocimiento: el apoyo, el clima y el compromiso con la organización. En concreto, se analizaron las relaciones directas del apoyo y el clima (específicamente las dimensiones orientación a la tarea y apoyo a la innovación) sobre las intenciones de compartir conocimiento y las relaciones indirectas de esas dos variables a través del compromiso afectivo de los empleados con su organización. El estudio se ha realizado sobre una muestra de 168 empleados de 42 empresas medianas (de entre 50 y 250 empleados) del sector cerámico de la

Comunidad Valenciana. La edad media de los encuestados se sitúa en 40.45 años ($DE = 8.23$) y el 70.8% son hombres; su antigüedad media en la empresa es de 8.59 años ($DE = 6.66$) y tienen mayoritariamente estudios superiores (39.9%) y medios (41.7%). El 36.3% eran directivos; el 45.8%, técnicos y el resto, operarios (17.9%); su contrato era indefinido en un 91.7% de los casos. Los datos fueron recogidos con la ayuda de una empresa de entrevistadores profesionales, en horario laboral, vía telefónica y web y la participación en el estudio fue totalmente voluntaria. La muestra se recogió desde octubre de 2010 hasta enero de 2011. El clima se midió con dos de las cinco dimensiones de la escala de Anderson y West. El compromiso afectivo se evaluó con cuatro ítems de la escala de Allen y Meyer. El apoyo organizacional se midió con la escala de Eisenberger. Para medir la intención de compartir conocimiento, se utilizó la escala de Cummings. Se confirmó que el apoyo organizacional se relacionaba significativamente con el compromiso afectivo con la organización ($b = .52, p < .05$). La dimensión apoyo a la innovación mostró relaciones directas y significativas con el compromiso afectivo ($b = .28, p < .05$). El compromiso afectivo se relacionó positivamente con las intenciones que tienen los empleados de compartir su conocimiento con sus colegas ($b = .25, p < .05$). Se observó que la dimensión orientación a la tarea no presentaba relaciones significativas con el compromiso afectivo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

En esta investigación se pretendió determinar la posible relación entre el grado de calidad del ambiente eclesial y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

El capítulo está diseñado en las siguientes secciones: (a) tipo de investigación, (b) población, (c) muestra, (d) instrumentos de medición, (e) hipótesis, (f) preguntas complementarias, (g) recolección de datos y (h) análisis de datos.

Tipo de investigación

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010), la investigación es un proceso sistemático, crítico y empírico que se aplica al estudio de un fenómeno.

Se consideró descriptiva, porque busca desarrollar una imagen o una fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características (Landeau, 2007). Se pretendió medir el grado de calidad del ambiente eclesial y medir el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica. También se pretendió buscar las posibles diferencias en la percepción que tienen los miembros de junta de iglesia del grado de calidad del

ambiente eclesiástico y la autopercepción del grado de compromiso de ellos, basado con las diferentes variables demográficas (género, nivel académico y estado civil).

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (Díaz Narváez, 2009). Fue considerada correlacional, porque permitió determinar la probable relación entre las variables grado de calidad del ambiente eclesiástico y grado de compromiso, y entre estas y la variable demográfica tiempo de bautizado.

Según lo expresado por Arias (2012), se le consideró de campo porque el estudio se realizó con muestras en las iglesias o distritos donde interactúan los miembros de las juntas de iglesia.

Según Gómez (2006), la investigación puede tener dos enfoques principales, que son el cualitativo y el cuantitativo. Esta investigación consideró el enfoque cuantitativo por las siguientes razones:

1. Se utilizó la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente.

2. Se utilizaron parámetros estadísticos para medir las diferentes variables.

Fue transversal porque la muestra fue tomada en el mismo periodo de tiempo para buscar las posibles diferencias entre los grupos que componen la población (Hernández Sampieri et al., 2010). Los datos se recogieron en un espacio temporal breve, para medir, describir y analizar las relaciones entre las variables.

Población

Según Rodríguez Moguel (2005), una población es el conjunto de todos los

elementos que comparten un grupo común de características y forman el universo para el propósito del problema sobre el cual pueden hacerse mediciones.

La población que se consideró para la presente investigación está compuesta por todos los miembros de junta de iglesia de las 75 iglesias que componen la Misión Norte de Costa Rica, haciendo un total de 705 personas.

Muestra

Garza Mercado (2007) dice que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se habrán de recolectar datos y se define o delimita de antemano con precisión; esta muestra tiene que ser representativa de la población.

Para la muestra de la investigación, se seleccionaron todos los miembros de las juntas de las iglesias centrales de los 17 distritos de la Misión Norte de Costa Rica; en el caso de las iglesias que tienen dos turnos de cultos los sábados, se pasó el instrumento a ambas juntas. En total fueron 162 individuos, representando el 22.97% de la población. La distribución de la muestra se puede ver en la Tabla 1.

Instrumentos de medición

Esta sección contiene la especificación de las variables investigadas, el proceso de elaboración de los instrumentos, la validez, la confiabilidad y la operacionalización de las variables.

Variables

Las variables se definen como características, atributos o cualidades que se pueden presentar o estar ausentes en los individuos, grupos o sociedades; estas

pueden ser en matices o modalidades diferentes y se dan en grados, magnitudes o medidas distintas a lo largo de una investigación (Rojas Soriano, 2000).

Desde el punto de vista metodológico y por su naturaleza, las variables pueden ser independientes, extrañas, contaminantes, controladas y dependientes (Bisquerra Alzina, 2009). Las variables que se consideraron en esta investigación fueron catalogadas como dependientes e independientes.

Tabla 1

Distribución de la muestra por iglesias

<i>Iglesia</i>	<i>n</i>
Alajuela Central	5
Aurora	9
Brasil	7
Cañas	9
Chachahua	9
Ciudad Quesada	10
Grecia	11
Gregorio	7
Guayabo	10
Heredia Centro	12
Juanito Mora	4
La Esperanza	8
Liberia I	10
Liberia II	4
Orotina	11
Puntarenas	10
San Isidro Heredia	5
San Luis	10
Santa Bárbara	6
Santa Cruz Guanacaste	5
Total	162

Variables dependientes

Las variables dependientes utilizadas en este estudio fueron el grado de calidad del ambiente eclesial y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Variables independientes

Las variables independientes que se utilizaron para esta investigación fueron las siguientes: género, nivel académico, tiempo de bautizado y estado civil.

Elaboración de instrumentos

Los dos instrumentos usados en esta investigación fueron elaborados por Sú Orellana (2011). El instrumento de ambiente eclesial consta de 25 ítems y el grado de compromiso consta de 25 ítems para un total de 50 ítems; están divididos en cuatro partes: instrucciones, datos generales, cuestionario de ambiente eclesial y cuestionario de compromiso.

En la construcción de los instrumentos para medir el grado de calidad del ambiente eclesial y el grado de desempeño de los miembros de junta directiva, se siguieron los siguientes pasos:

1. Se efectuó una lectura de bibliografía especializada relacionada con el tema de investigación.
2. Se analizaron otros instrumentos utilizados en otros temas similares (Sú Orellana, 2011).
3. Se realizaron consultas a profesionales sobre las variables utilizadas en este estudio.

4. Se solicitó información a algunos profesionales sobre las variables en estudio.
5. Se realizó una serie de declaraciones correspondientes a cada una de las variables.
6. Se omitieron las declaraciones que se prestaban a confusión o que no contaban con una clara redacción.
7. Se formó un conjunto de declaraciones y se analizó su claridad y pertinencia con profesionales y expertos en el área.
8. El asesor principal realizó una revisión y sugirió las correcciones pertinentes.
9. Se analizaron las observaciones realizadas por el asesor y por los expertos y se hicieron las correcciones sugeridas.
10. Se solicitó permiso para aplicar la prueba.
11. Se solicitó autorización al asesor.
12. Se recibió autorización del asesor
13. Se preparó el instrumento final, que consta de estas cuatro partes: instrucciones, datos generales, cuestionario de ambiente eclesial y cuestionario de compromiso (ver Apéndice A).

Validez

Según Hernández Sampieri et al. (2010), la validez está relacionada con el grado en que un instrumento realmente mide la variable que requiere medir.

A continuación, se explica el proceso general de validación de los instrumentos utilizados en la investigación.

Validez de contenido

Meza Escobar (citado en Su Orellana, 2011), quien se desempeña como asesor principal de este trabajo de investigación, aprobó los instrumentos y autorizó su aplicación en la población de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Instrumento de ambiente eclesial

El instrumento que pretendió medir la percepción del grado de calidad del ambiente eclesial se validó de acuerdo con lo siguiente:

1. Se realizó una lectura especializada de materia bibliográfica.
2. Se dimensionó la variable.
3. Se analizó el contenido de instrumentos similares
4. Se realizó un análisis de claridad y pertinencia con declaraciones seleccionadas.
5. Se aplicaron las observaciones y correcciones sugeridas por el asesor.
6. Se administró una prueba piloto para medir el nivel de confiabilidad.
7. Se corrigieron algunas declaraciones en cuanto a redacción y observaciones que surgieron al administrar la prueba piloto.
8. Se preparó el instrumento final con un total de 25 ítems, después de haber sido corregido por el asesor.

Instrumento de compromiso

El instrumento que intentó medir la autopercepción del nivel de compromiso se validó mediante el siguiente proceso:

1. Se realizó lectura especializada de material bibliográfico diverso.
2. Se consultaron instrumentos para medir el nivel de compromiso.
3. Se dimensionaron las variables de acuerdo con el marco teórico.
4. Expertos en las variables evaluaron la claridad y pertinencia.
5. Se implementaron las observaciones y correcciones hechas por el asesor.
6. Se aplicó una prueba piloto.
7. Se hicieron revisiones por los asesores.
8. Se preparó el instrumento final con un total de 25 ítems después de haber sido aprobado por el asesor.

Confiabilidad

Para Hernández Sampieri et al. (2010), la confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

Para calcular la confiabilidad del instrumento, se utilizó el método de alfa de Cronbach. Los valores obtenidos fueron los siguientes: (a) instrumento de ambiente eclesial, .909 y (b) instrumento de compromiso, .925.

Operacionalización de las variables

En la Tabla 2 se presenta la operacionalización de una variable en sus dimensiones conceptual, instrumental y operacional. La operacionalización completa se presenta en el Apéndice B.

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Género	Término que define el sexo de una persona	El género de los individuos se midió de la siguiente manera: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Masculino 2= Femenino

Hipótesis nulas

Para Pérez Tejada (2008), la hipótesis nula establece una afirmación acerca del valor de ciertos parámetros poblacionales y, por lo general, se expresa como negación de una relación posible entre la variable independiente y la dependiente.

Hipótesis nula principal

La hipótesis nula principal de esta investigación fue la siguiente:

Ho1: No existe relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesial percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Hipótesis nulas complementarias

Las hipótesis nulas complementarias fueron las siguientes:

Ho2: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesial percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.

Ho3: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.

Ho4: No existe diferencia significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica y el tiempo de bautizado.

Ho5: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.

Ho6: No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.

Ho7: No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.

Ho8: No existe diferencia significativa entre el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica y el tiempo de bautizado.

Ho9: No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.

Operacionalización de hipótesis nulas

Cómo parte del proceso de la formulación de hipótesis, en esta sección se presentan las variables de todas las hipótesis nulas, su nivel de medición y la prueba estadística requerida para dichas hipótesis. La operacionalización de una hipótesis nula se puede apreciar en la Tabla 3. La tabla completa se muestra en el Apéndice C.

Tabla 3

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesial percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.	Dependiente: Grado de calidad del ambiente eclesial. Dependiente: Grado de compromiso.	Métrica Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de r de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$.

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas que se derivan del planteamiento del problema, a las que se da respuesta con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente eclesial percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica?

2. ¿Cuál es el grado de compromiso que tienen los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica?

Recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Inicialmente, se solicitó la autorización del asesor del estudio para la aplicación de los instrumentos.

2. Se pidió permiso para hacer esta investigación al presidente de la Misión Norte de Costa Rica, concordando con una fecha conveniente y con horario apropiado para cada iglesia.

3. Se administró el instrumento a los miembros de las juntas seleccionadas en reuniones zonales.

4. La aplicación del instrumento se hizo al 100% de los individuos que asistieron a la reunión convocada.

5. El instrumento fue administrado directamente por el investigador.

6. El instrumento fue entregado de manera personal por el investigador a cada individuo.

7. Los instrumentos fueron devueltos personalmente al investigador.

Análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se realizó utilizando el Statistical Product Package for Social Science (IBM SPSS), versión 23.0 para Windows. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: r de Pearson, t para muestras independientes y análisis de varianza de un factor.

Para responder las preguntas de la investigación se utilizó la media aritmética.

Resumen

Este capítulo contiene elementos importantes para los fines de esta investigación. Se analizó brevemente el tipo de investigación y se consideró la población utilizada en el estudio. Se describió el instrumento, se plantearon las hipótesis nulas, así como la operacionalización de variables e hipótesis. Además, contiene las preguntas complementarias, las pruebas estadísticas utilizadas y la forma como se recogieron los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

El principal objetivo de esta investigación fue determinar si existe una relación entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Esta investigación fue considerada de campo, descriptiva, correlacional, transversal y con un enfoque cuantitativo. Los instrumentos fueron aplicados a los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, en el año 2016.

Para esta investigación las variables independientes principales fueron: género, nivel académico, tiempo de bautizado y estado civil. Las variables dependientes utilizadas fueron el grado de calidad del ambiente eclesiástico y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de iglesia.

Este capítulo se encuentra dividido de la siguiente manera: descripción demográfica de los sujetos, pruebas de hipótesis, respuestas a las preguntas complementarias y resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación p menor o igual a .05. La muestra estuvo compuesta por 162 miembros de junta directiva de iglesia y constituyó el 22.97% del total de la población.

Descripción demográfica

En esta sección se presenta la tabla que resumen las características demográficas obtenidas en este estudio. Se encuentran los resultados de las variables género, nivel académico máximo, tiempo de bautizado y estado civil. Las tablas con los resultados completos y gráficos se encuentran en el Apéndice D.

Género

Los datos referidos aquí pertenecen al género de los 162 miembros de juntas directivas de iglesia que respondieron el instrumento. De ellos, 48.77% ($n = 79$) fueron hombres y 51.23% ($n = 83$) fueron mujeres.

Nivel académico máximo

La distribución de los 162 miembros de juntas directivas de iglesia que respondieron el instrumento con respecto a su nivel académico solamente el 1.85% de la muestra no tenía estudios formales, el 27.78% solamente habían estudiado la primaria, mientras en los que estudiaron la secundaria representaban el 35.19%. El nivel universitario es muy significativo en la muestra, ya que representa el 35.19%.

Tiempo de bautizado

La distribución de la muestra por el tiempo de bautizado se puede ver en la Tabla 4. Un 30.25% tenía menos de 10 años de bautizado al momento de contestar el instrumento, el 26.54% tenía entre 11 y 20 años de bautizado, el 24.07% tenía entre 21 y 30 años de bautizado y solamente un 19.14% tenían más de 31 años.

Tabla 4

Tiempo de bautizado de la muestra

Tiempo de bautizado	<i>n</i>	%
10 o menos años	49	30.25
11 - 20 años	43	26.54
21 - 30 años	39	24.07
31 o más años	31	19.14
Totales	162	100.00

Estado civil

La distribución de la muestra por estado civil. El 26.54% (n = 43) de los encuestados eran personas solteras, mientras que el 62.96% (n = 102) estaban casados; solamente el 10.49% (n = 17) de la muestra tenían otro estado civil.

Pruebas de hipótesis nulas

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las nueve hipótesis nulas establecidas para esta investigación. Las tablas con los resultados de cada una de las hipótesis se encuentran en el Apéndice E.

Hipótesis nula 1

No existe relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesial percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Las variables consideradas son el grado de calidad del ambiente eclesial y grado de compromiso.

Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de .536 y un nivel de significación p de .000. Para dicho nivel de significación p , se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y retener la hipótesis de relación entre ellas. Para el valor r , se consideró que la relación entre las variables es positiva y media.

Hipótesis nula 2

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística t para muestras independientes. Las variables consideradas son el grado de calidad del ambiente eclesiástico y género. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor a .05, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t igual a -2.427 ($gl = 160$) y un nivel crítico bilateral asociado de p igual a .016. El valor de p menor a .05 permitió rechazar la hipótesis nula de igualdad entre las medias en el grado de calidad del ambiente eclesiástico, según el género.

Los valores de la media aritmética fueron los siguientes: (a) masculino, 3.6344 y (b) femenino, 3.8549.

Hipótesis nula 3

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de

Costa Rica, según el nivel académico.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el nivel académico. La variable dependiente con la que se compararon los grupos fue el ambiente eclesialístico.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor. Se encontró un valor F de 0.666 y un nivel de significación p de .574. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable nivel académico no difieren significativamente en el grado de calidad del ambiente eclesialístico percibido.

Hipótesis nula 4

No existe diferencia significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesialístico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el tiempo de bautizado.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el tiempo de bautizado. La variable dependiente en la que se compararon los grupos fue el grado de calidad del ambiente eclesialístico.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor. Se encontró un valor F de 1.847 y un nivel de significación p de .141. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable tiempo de bautizado no difieren significativamente en el grado de calidad del ambiente eclesialístico percibido.

Hipótesis nula 5

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesial percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el estado civil. La variable dependiente con la que se compararon los grupos fue el ambiente eclesial.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor. Se encontró un valor F de 0.097 y un nivel de significación p de .907. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable estado civil no difieren significativamente en el grado de calidad del ambiente eclesial percibido.

Hipótesis nula 6

No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística t para muestras independientes. Las variables consideradas son el grado de compromiso y género.

Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor a .05 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t igual a -0.494 ($gl = 160$) y un nivel crítico bilateral asociado de p igual a

.622. El valor de p mayor a .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias en el grado de compromiso según el género.

Los límites del intervalo de confianza permitieron estimar que la verdadera diferencia entre la autopercepción del grado de compromiso de las mujeres y la autopercepción del grado de compromiso de los hombres se encontró entre -.23247 y .13937. Este intervalo incluye el valor 0, lo que permitió confirmar la retención de la hipótesis nula de igualdad de medias.

Los valores de la media aritmética fueron los siguientes: (a) masculino, 4.1241 y (b) femenino, 4.1706.

Hipótesis nula 7

No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el nivel académico. La variable dependiente con la que se compararon los grupos fue el grado de compromiso.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor. Se encontró un valor F de 0.912 y un nivel de significación p de .436. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable nivel académico no difieren significativamente en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva.

Hipótesis nula 8

No existe diferencia significativa entre el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica y el tiempo de bautizado.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el tiempo de bautizado. La variable dependiente en la que se compararon los grupos fue el grado de compromiso.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor. Se encontró un valor F de 0.233 y un nivel de significación p de .874. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable tiempo de bautizado no difieren significativamente en el grado compromiso.

Hipótesis nula 9

No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el estado civil. La variable dependiente con la que se compararon los grupos fue el grado de compromiso.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor. Se encontró un valor F de 0.127 y un nivel de significación p de .881. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor a .05, se decidió retener la

hipótesis nula de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable estado civil no difieren significativamente en el grado de compromiso.

Preguntas complementarias

A continuación, se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. En el Apéndice F se puede ver las tablas completas de los resultados.

1. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente eclesial percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica?

Mediante el análisis de datos de los 162 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de calidad del ambiente eclesial de 3.75. La desviación estándar correspondió a 0.59. Los resultados de cada ítem se encuentran en el apéndice F.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los miembros de las juntas de iglesias consideran que la calidad del ambiente eclesial en sus iglesias es muy cercana a bueno.

Al analizar los ítems de la variable calidad del ambiente eclesial se encontró que los valores más altos fueron los siguientes: (a) “los cultos motivan para la adoración a Dios” ($M = 4.23$), (b) “la música que se usa en la iglesia es inspiradora” ($M = 4.17$), (c) “los pastores predicaban sermones inspiradores” ($M = 4.14$), (d) “los cultos de adoración de los sábados son inspiradores” ($M = 4.07$) y (e) “la iglesia da oportunidad a la participación en sus programas”, ($M = 4.01$). Para esta misma variable los valores más bajos fueron los siguientes: (a) “los cultos del domingo son inspiradores” ($M = 3.26$), (b) “los miembros de la iglesia tienen un espíritu de servicio

a la comunidad”, ($M = 3.32$), (c) “los cultos del miércoles son inspiradores” ($M = 3.39$), (d) “la iglesia se preocupa por retener a los nuevos miembros” ($M = 3.42$) y (e) “los programas de sociedad de jóvenes son atractivos y el comportamiento de los jóvenes de la iglesia es cristiano” ($M = 3.47$). Es interesante notar que los aspectos mejor evaluados se relacionan con el momento de la adoración. Los factores con los valores más bajos tienen que ver con la vida espiritual de los miembros de iglesia fuera de la adoración en sábado.

2. ¿Cuál es el grado de compromiso que tienen los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica?

Al realizar el análisis de datos de los 162 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de compromiso de 4.15. La desviación estándar correspondió a 0.60. Los resultados de cada ítem se encuentran en el Apéndice F.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los miembros de las juntas autoperceben que están comprometidos con la iglesia.

Al analizar los ítems de la variable grado de compromiso, se encontró que los valores más altos fueron los siguientes: (a) “me siento feliz de ser adventista” ($M = 4.65$), (b) “acepto con agrado las responsabilidades que me ofrece la iglesia” ($M = 4.60$), (c) “canto con devoción los himnos de la iglesia” ($M = 4.51$), (d) “ayudo a los hermanos de la iglesia cuando me necesitan” ($M = 4.43$), (e) “apoyo los proyectos de la iglesia” ($M = 4.36$) y (f) “soy fiel en la devolución del diezmo” ($M = 4.33$). Para esta misma variable los valores más bajos fueron los siguientes: (a) “trabajo activamente para alcanzar la meta de recolección” ($M = 3.23$), (b) “pertenezco a algún club de la

iglesia" ($M = 3.32$), (c) "participo activamente en la obra misionera" ($M = 3.64$) y (d) "practico el régimen alimenticio promovido por la iglesia adventista" ($M = 3.79$).

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se usaron los datos recolectados y, para su presentación, se usaron diferentes tablas que muestran los resultados obtenidos.

Se aplicaron las pruebas de las diferentes hipótesis y se dio respuesta a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V

RESUMEN, CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Introducción

Esta investigación tuvo como propósito conocer si existe relación entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

La investigación fue considerada de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal y de campo.

La muestra que se utilizó en esta investigación estuvo conformada por 162 miembros de juntas directivas de iglesia y constituyó el 22.97% del total de la población. Los instrumentos fueron aplicados a los miembros de juntas directivas de iglesia durante el año 2016.

Las variables utilizadas en este estudio como independientes fueron género, nivel académico, tiempo de bautizado y estado civil. Las variables dependientes utilizadas en este estudio fueron el grado de calidad del ambiente eclesiástico y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias. Las hipótesis de investigación fueron probadas en un nivel de significación p menor a .05.

El reporte de los resultados de esta investigación fue organizado en cinco capítulos.

En el capítulo I se muestran los antecedentes del problema y algunas investigaciones relacionadas con el ambiente y el grado de compromiso y se definen algunos términos importantes relacionados con el estudio. Se describieron las hipótesis de investigación; se presentaron las preguntas complementarias, los objetivos del estudio y la justificación del mismo. Luego, se enuncian las limitaciones, las delimitaciones y los supuestos del estudio. Finalmente, se elaboró el marco filosófico y la organización del estudio.

En el capítulo II se presenta la revisión bibliográfica donde se analizaron los aspectos importantes relacionados con el ambiente y el grado de compromiso. También fueron presentados conceptos, teorías, importancia, factores que influyen, características y medición del clima organizacional, así como el ambiente eclesial e investigaciones relacionadas con el clima organizacional. Luego se presentaron conceptos, importancia, factores que influyen y componentes del compromiso; se agregó el compromiso en organizaciones religiosas e investigaciones relacionadas con el compromiso. Finalmente, se mostró la relación entre clima organizacional y compromiso e investigaciones que le dan soporte a esa relación.

En el capítulo III se presenta la metodología del estudio, se explica el tipo de investigación y la población. Se detallan los instrumentos de medición y la forma como se construyeron. Se presenta la operacionalización de las variables, la validez y confiabilidad de los instrumentos, las hipótesis nulas y la operacionalización de las hipótesis.

Finalmente, se detallan las preguntas complementarias, la manera como se recolectaron los datos y las pruebas estadísticas aplicadas a la investigación.

El capítulo IV contiene los resultados de la investigación, se presentaron las variables demográficas, las pruebas de hipótesis, las preguntas complementarias y, finalmente, el resumen del capítulo.

En el capítulo V se incluyen conclusiones, discusión y recomendaciones para esta investigación.

Conclusiones

En esta sección se presentan las conclusiones sobre la declaración del problema, las hipótesis complementarias y las preguntas de investigación.

Sobre la declaración del problema

El propósito de esta investigación fue conocer la posible relación entre el grado de calidad del ambiente eclesial y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se pudo concluir que entre el grado de calidad del ambiente eclesial y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica existió una relación significativa y positiva en grado medio.

Sobre las hipótesis complementarias

Ambiente eclesial y género

El género arrojó una diferencia estadísticamente significativa en la percepción del ambiente eclesial; las mujeres evaluaron ligeramente mejor que los hombres el ambiente eclesial, aunque se reconoce que ambos grupos lo evaluaron en un nivel entre regular y bueno.

Ambiente eclesialístico y nivel académico

El análisis de esta hipótesis permitió llegar a la conclusión que independientemente del nivel académico, no se encontró alguna diferencia en el ambiente eclesialístico. Los cuatro grupos de la muestra midieron el ambiente eclesialístico en sus iglesias entre regular y bueno.

Ambiente eclesialístico y tiempo de bautizado

Al analizar la hipótesis de diferencia de grupos por tiempo de bautizado en la percepción del ambiente eclesialístico se llegó a la conclusión que no existe diferencia estadística. Todos los grupos, independientemente el tiempo de bautizado, percibieron un ambiente eclesialístico entre regular y bueno.

Ambiente eclesialístico y estado civil

Después de hacer el análisis de esta hipótesis, se pudo concluir que el estado civil no hace diferencia en la percepción del ambiente eclesialístico de las iglesias. El estado civil no arrojó una diferencia estadísticamente significativa en la percepción del ambiente eclesialístico; Los solteros(as), casados(as) y otros percibieron un ambiente eclesialístico entre regular y bueno.

Compromiso y género

Después de analizar los resultados de esta hipótesis se pudo concluir que independientemente el género, sean mujeres u hombres, no produce diferencias relevantes en la autopercepción de su compromiso. Mujeres y hombres dijeron estar comprometidos con su iglesia.

Compromiso y nivel académico

El análisis de esta hipótesis permitió llegar a la conclusión que independientemente del nivel académico, no se encontró alguna diferencia en la autopercepción del compromiso. Todos los grupos definidos por el nivel académico se evaluaron como comprometidos.

Compromiso y tiempo de bautizado

Al analizar la hipótesis de diferencia de grupos por tiempo de bautizado en la autopercepción del compromiso se llegó a la conclusión que no existe diferencia estadística. Todos los grupos, independientemente el tiempo de bautizado, auto percibieron que están comprometidos con la iglesia.

Compromiso y estado civil

Después de hacer el análisis de esta hipótesis, se pudo concluir que el estado civil no hace diferencia en la autopercepción del compromiso. El estado civil no arrojó una diferencia estadísticamente significativa en la autopercepción del compromiso; Los solteros(as), casados(as) y otros se evaluaron como comprometidos.

Sobre las preguntas de investigación

Las preguntas de investigación formuladas pretendieron medir el grado de calidad del ambiente eclesial percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

A continuación, se presentan las conclusiones sobre cada pregunta complementaria derivada de esta investigación.

1. Los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, tuvieron una percepción en relación al grado de calidad del ambiente eclesiástico entre *regular* y *bueno*.

2. Los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, se autoevaluaron con relación al grado de compromiso, como comprometidos con sus iglesias.

Discusión

A continuación, se discuten los resultados sobre la satisfacción y el desempeño laboral con base en declaraciones de teóricos citados en este proyecto.

Clima organizacional

En las últimas décadas, se han realizado muchos estudios que muestran que el clima de una organización hace una diferencia significativa entre organizaciones de alto desempeño y organizaciones de bajo desempeño (López Nava, 2015). Según Tagiuri y Litwin (1968), el clima organizacional es percibido o experimentado por los miembros de las organizaciones que lo integran e influye directamente en su comportamiento. La presente investigación pudo comprobar que el clima o ambiente en una iglesia está relacionado con el comportamiento de los miembros de esta, específicamente en su compromiso hacia ella.

Chiavenato (2007) dice que el clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre los miembros de una organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Del instrumento de ambiente eclesiástico, los ítems con mayor puntaje fueron aquellos en los que el miembro de iglesia se sentía motivado o inspirado; y del instrumento de compromiso, el ítem con mayor puntaje tenía que ver

con el sentimiento de felicidad de los miembros de la iglesia, que se deriva de la percepción de un buen ambiente eclesial.

Según Gan y Berbel (2007), entre los factores que mejoran las percepciones y respuestas del clima organizacional están las relaciones con el liderazgo y la dirección de la organización. Los encuestados de la investigación evaluaron el ambiente de sus iglesias entre *regular* y *bueno*; la percepción de estos encuestados sobre el trabajo del pastor como predicador fue *bueno* y la percepción de su trabajo en relación con los miembros fue muy cercana a *bueno*.

Schwarz (1996) menciona que entre las características del ambiente que debe existir en una iglesia que motive el desarrollo de sus miembros, están un liderazgo que capacita, motiva y apoya a los miembros, el colocar a cada creyente en ministerios de acuerdo con sus dones, una espiritualidad contagiosa y fervorosa, una visión realista, cultos inspiradores y relaciones afectivas fuertes. La investigación encontró por ejemplo que la hermandad tiene una buena percepción del liderazgo. Califican de motivadores los cultos de adoración, la existencia de buenas relaciones entre la hermandad, el trato igualitario de los miembros, las oportunidades de participación en el desarrollo de la iglesia.

En la investigación desarrollada por Sú Orellana (2011), no se encontró que el género de los encuestados hiciera diferencia en la percepción del ambiente eclesial, mientras que en la presente investigación, el género arrojó una diferencia estadísticamente significativa en la percepción del ambiente eclesial; las mujeres evaluaron ligeramente mejor que los hombres el ambiente eclesial.

Compromiso

Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional consiste en aquellas actitudes de los miembros de la organización por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Los miembros se ven como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones, ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal, sino también por el éxito de la organización en general. El ítem de compromiso que recibió mayor puntaje fue el que decía “me siento feliz de ser adventista” y en segundo lugar, “acepto con agrado las responsabilidades que me ofrece la iglesia”. Como se observa, los encuestados no presentan dificultades al demostrar orgullo y satisfacción por ser parte de su organización.

Sánchez et al. (2001) dicen que aquellos que se comprometen con la iglesia local lo expresan en cinco aspectos: teniendo convicción, valorando la iglesia local, teniendo pasión por la iglesia local, teniendo visión por la iglesia local y perteneciendo a la iglesia local. En los diferentes ítems que respondieron los sujetos de la muestra, se pudo observar su convicción, su pasión, su visión y su sentido de pertenencia a la iglesia local. El resultado del instrumento de compromiso permitió ver que los encuestados se autoperciben como comprometidos con sus iglesias locales.

Driver (1995) menciona que el compromiso del miembro de iglesia se puede ver reflejado en cuatro áreas, que son la unidad, la adoración, la misión y el servicio. Al ver los resultados de los ítems de compromiso, se puede percibir que los encuestados se sienten comprometidos con la unidad de la iglesia, la participación activa en la adoración y la presencia de un espíritu de servicio hacia su congregación, pero no se

sienten tan comprometidos en el área de la misión. El ítem: “participo activamente en la obra misionera” fue el tercero con menos puntaje.

En la investigación que desarrollaron Ríos Manríquez et al. (2010), se encontró que la antigüedad en la organización sí hace diferencia con respecto a la variable compromiso. Resultados similares había obtenido Loli Pineda (2007) en su investigación. Al analizar la hipótesis de diferencia de grupos por tiempo de bautizado (antigüedad) para la autopercepción del compromiso en la presente investigación, se llegó a la conclusión de que no existe diferencia estadística.

Al igual que Zurita Alcaraz et al. (2014), la presente investigación encontró que el género no hace diferencias relevantes en la autopercepción del compromiso. Mientras que la investigación de Gómez Sánchez et al. (2010) encontró que el género sí hace diferencia con respecto al compromiso.

Clima organizacional y compromiso

La presente investigación es una réplica del estudio realizado por Sú Orellana (2011) en el país de Honduras. Ambas muestras son pertenecientes a la misma denominación religiosa pero, mientras que la investigación de Sú Orellano se concentró en el grupo demográfico de los jóvenes, la presente investigación tomó en cuenta el liderazgo administrativo de las iglesias locales. En ambas investigaciones se pudo comprobar que existe una relación significativa entre las variables ambiente eclesiástico y compromiso, y en un nivel bastante similar *medio* o *moderado*.

Recomendaciones

Debido al avance en el estudio que se ha hecho de ambiente eclesiástico y

compromiso, así como la aportación de varios autores citados en esta investigación que relacionan estas variables, es conveniente dar las siguientes recomendaciones.

A los administradores del campo

1. Recomendar a los administradores de la Misión Norte de Costa Rica analizar con responsabilidad cada uno de los resultados y conclusiones.
2. Crear estrategias para fortalecer los aspectos del ambiente eclesial percibido que obtuvieron las valoraciones más bajas en esta investigación.
3. Hacer una verificación para saber por qué algunos aspectos del ambiente eclesial no generan satisfacción en la hermandad y ofrecer una mejor atención a necesidades específicas.
4. Analizar las áreas en las que el compromiso está más bajo y definir estrategias para aumentarlo.
5. Promover actividades para mantener un nivel alto de compromiso.

Para futuras investigaciones

1. Realizar estudios para evaluar el nivel de compromiso y la percepción del ambiente eclesial que incluya a la hermandad en general.
2. Hacer una investigación de tipo longitudinal y experimental para verificar si mejora el compromiso de los miembros al mejorar el ambiente eclesial de las iglesias.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS



MISIÓN NORTE DE COSTA RICA

ESTUDIO SOBRE EL GRADO DE CALIDAD DEL AMBIENTE ECLESIASTICO PERCIBIDO Y EL COMPROMISO DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LAS IGLESIAS DE LA MISIÓN NORTE DE COSTA RICA

I. INSTRUCCIONES GENERALES

Esta es una investigación profesional sobre el ambiente eclesástico percibido y el grado de compromiso de los miembros de la junta de iglesia de la Misión Norte de Costa Rica. Deseamos pedir su ayuda para que conteste este instrumento. Sus respuestas son anónimas, y las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en el informe final, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pedimos que conteste con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas e incorrectas. En todas las actividades solo podrá seleccionar una opción.

¡Muchas gracias por su colaboración!

II. DATOS GENERALES

Género: Masculino Femenino

Nivel académico máximo:

Sin estudios formales Primaria Secundaria Universidad

Tiempo de bautizado:

10 o menos años 11 – 20 años 21 – 30 años 31 o más años

Estado civil: Soltero(a) Casado(a) Otro

Iglesia a la que pertenece: _____

Zona a la que pertenece: 1 2 3 4 5

Puesto directivo: _____

III. AMBIENTE ECLESIAÍSTICO

A continuación, hay una lista de afirmaciones que pretenden medir la percepción del ambiente eclesiástico. Por favor en cada una de las afirmaciones marque con una “x” en la casilla que corresponda, a su interés, según la escala de valores que se presenta. Tenga cuidado de marcar sólo una casilla para cada afirmación.

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indiferente

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
Los programas de sociedad de jóvenes son atractivos	<input type="checkbox"/>				
Los cultos de adoración de los sábados son inspiradores	<input type="checkbox"/>				
Las actividades sociales contribuyen a la camaradería de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Los cultos motivan para la adoración a Dios	<input type="checkbox"/>				
El ambiente espiritual de la iglesia es edificante	<input type="checkbox"/>				
La música que se usa en la iglesia es inspiradora	<input type="checkbox"/>				
El pastor de la iglesia es muy trabajador	<input type="checkbox"/>				
El ambiente físico de la iglesia es acogedor	<input type="checkbox"/>				
Los cultos del domingo son inspiradores	<input type="checkbox"/>				
Los cultos del miércoles son inspiradores	<input type="checkbox"/>				
La relación entre los adultos y jóvenes es amistosa	<input type="checkbox"/>				
La relación entre los jóvenes de la iglesia es positiva	<input type="checkbox"/>				
En la iglesia se trata a todos por igual	<input type="checkbox"/>				
Los problemas entre los miembros se resuelven pacíficamente	<input type="checkbox"/>				
La iglesia se preocupa por ganar nuevos miembros	<input type="checkbox"/>				
La iglesia se preocupa por retener a los nuevos miembros	<input type="checkbox"/>				
La iglesia da oportunidad a la participación en sus programas	<input type="checkbox"/>				
El comportamiento de los jóvenes de la iglesia es cristiana	<input type="checkbox"/>				
El comportamiento de los adultos de la iglesia es digno de imitarse	<input type="checkbox"/>				
Los miembros de la iglesia tienen un espíritu de cooperación	<input type="checkbox"/>				
Los miembros de la iglesia tienen un espíritu de servicio a la comunidad	<input type="checkbox"/>				
El pastor se preocupa por los miembros de su iglesia	<input type="checkbox"/>				
En la iglesia se preocupan los unos por los otros	<input type="checkbox"/>				
Los pastores visitan a sus miembros en sus casas	<input type="checkbox"/>				
Los pastores predicán sermones inspiradores	<input type="checkbox"/>				

A continuación, hay una lista de afirmaciones que pretenden medir el grado de compromiso con la iglesia. Por favor responda a cada declaración con total sinceridad marcando con una “x” en la casilla que corresponda según la escala de valores que se presenta más adelante. Tenga cuidado de marcar sólo una casilla para cada afirmación.

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
Mis mejores amigos son adventistas	<input type="checkbox"/>				
La iglesia es como mi familia	<input type="checkbox"/>				
Me siento parte de un equipo de trabajo en la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Conozco con claridad las doctrinas de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Practico las enseñanzas doctrinales de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Me siento feliz de ser adventista	<input type="checkbox"/>				
Pertenezco a algún club de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Participo en las actividades de los cultos de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Participó activamente en la obra misionera	<input type="checkbox"/>				
Comparto mis creencias con personas que no son adventistas	<input type="checkbox"/>				
Acepto con agrado las responsabilidades que me ofrece la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Me siento orgulloso de las instituciones educativas Adventistas	<input type="checkbox"/>				
Asisto a los programas de la sociedad de jóvenes	<input type="checkbox"/>				
Soy fiel en la devolución del diezmo	<input type="checkbox"/>				
Soy generoso al ofrendar	<input type="checkbox"/>				
Oro regularmente por los miembros de mi iglesia	<input type="checkbox"/>				
Canto con devoción los himnos de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Participo en actividades sociales organizadas por la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Soy puntual a todas las actividades religiosas de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Estudio regularmente la lección de escuela sabática	<input type="checkbox"/>				
Leo regularmente la literatura de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Apoyo los proyectos de la iglesia	<input type="checkbox"/>				
Trabajo activamente para alcanzar la meta de recolección	<input type="checkbox"/>				
Ayudo a los hermanos de la iglesia cuando me necesitan	<input type="checkbox"/>				
Practico el régimen alimenticio promovido por la iglesia adventista	<input type="checkbox"/>				

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición instrumental	Definición Operacional
Grado de calidad del ambiente eclesial	Percepción compartida que tienen los miembros de una iglesia sobre el trabajo de la organización y el ambiente físico, y que influye en su comportamiento para lograr los objetivos personales y organizacionales.	<p>Los empleados respondieron a 25 declaraciones, utilizando la siguiente escala Likert:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los programas de sociedad de jóvenes son atractivos. 2. Los cultos de adoración de los sábados son inspiradores. 3. Las actividades sociales contribuyen a la camaradería de la iglesia. 4. Los cultos motivan para la adoración a Dios. 5. El ambiente espiritual de la iglesia es edificante. 6. La música que se usa en la iglesia es inspiradora. 7. El pastor de la iglesia es muy trabajador. 8. El ambiente físico de la iglesia es acogedor. 9. Los cultos del domingo son inspiradores. 10. Los cultos del miércoles son inspiradores. 11. La relación entre los adultos y jóvenes es amistosa. 12. La relación entre los jóvenes de la iglesia es positiva. 13. En la iglesia se trata a todos por igual. 14. Los problemas entre los miembros se resuelven pacíficamente. 15. La iglesia se preocupa por ganar nuevos miembros. 	<p>El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total, de 25, la puntuación más baja, hasta 125, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados.</p> <p>La escala utilizada para las conclusiones fue la siguiente:</p> <p>1=Pésimo 2=Malo 3=Regular 4=Bueno 5=Excelente</p>

Variables	Definición Conceptual	Definición instrumental	Definición Operacional
		<p>16. La iglesia se preocupa por retener a los nuevos miembros.</p> <p>17. La iglesia da oportunidad a la participación en sus programas.</p> <p>18. El comportamiento de los jóvenes de la iglesia es cristiana.</p> <p>19. El comportamiento de los adultos de la iglesia es digno de imitarse.</p> <p>20. Los miembros de la iglesia tienen un espíritu de cooperación.</p> <p>21. Los miembros de la iglesia tienen un espíritu de servicio a la comunidad.</p> <p>22. El pastor se preocupa por los miembros de su iglesia.</p> <p>23. En la iglesia se preocupan los unos por los otros.</p> <p>24. Los pastores visitan a sus miembros en sus casas.</p> <p>25. Los pastores predicán sermones inspiradores.</p>	
Grado de compromiso	Medida que valora el estado anímico que caracteriza la relación de un individuo hacia una organización.	<p>Los empleados respondieron a 25 declaraciones, utilizando la siguiente escala Likert:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <p>1. Mis mejores amigos son adventistas. 2. La iglesia es como mi familia. 3. Me siento parte de un equipo de trabajo en la iglesia. 4. Conozco con claridad las doctrinas de la iglesia. 5. Practico las enseñanzas doctrinales de la iglesia.</p>	<p>El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total, de 25, la puntuación más baja, hasta 125, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados.</p> <p>La escala utilizada para hacer las conclusiones fue la siguiente:</p> <p>1=Falta de compromiso 2=Levemente comprometido 3=Regularmente Comprometido 4=Comprometido 5=Totalmente comprometido</p>

Variables	Definición Conceptual	Definición instrumental	Definición Operacional
		<p>6. Me siento feliz de ser adventista.</p> <p>7. Pertenezco a algún club de la iglesia.</p> <p>8. Participo en las actividades de los cultos de la iglesia.</p> <p>9. Participó activamente en la obra misionera.</p> <p>10. Comparto mis creencias con personas que no son adventistas.</p> <p>11. Acepto con agrado las responsabilidades que me ofrece la iglesia.</p> <p>12. Me siento orgulloso de las instituciones educativas Adventistas.</p> <p>13. Asisto a los programas de la sociedad de jóvenes.</p> <p>14. Soy fiel en la devolución del diezmo.</p> <p>15. Soy generoso al ofrendar.</p> <p>16. Oro regularmente por los miembros de mi iglesia.</p> <p>17. Canto con devoción los himnos de la iglesia.</p> <p>18. Participo en actividades sociales organizadas por la iglesia.</p> <p>19. Soy puntual a todas las actividades religiosas de la iglesia.</p> <p>20. Estudio regularmente la lección de escuela sabática.</p> <p>21. Leo regularmente la literatura de la iglesia.</p> <p>22. Apoyo los proyectos de la iglesia.</p> <p>23. Trabajo activamente para alcanzar la meta de recolección.</p> <p>24. Ayudo a los hermanos de la iglesia cuando me necesitan.</p> <p>25. Practico el régimen alimenticio promovido por la iglesia adventista.</p>	
Género	Término que define el sexo de una persona	<p>El género de los encuestados se clasificó de la siguiente forma:</p> <p><input type="checkbox"/> Masculino</p> <p><input type="checkbox"/> Femenino</p>	<p>La variable se categorizó de la siguiente forma:</p> <p>1=Masculino</p> <p>2=Femenino</p>

Variables	Definición Conceptual	Definición instrumental	Definición Operacional
Nivel académico máximo	Nivel de estudio más alto al cual ha llegado una persona.	Para conocer el nivel académico máximo de los encuestados se definió de la siguiente manera: <input type="checkbox"/> Sin estudios formales <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Universidad	La variable se categorizó de la siguiente manera: 1= Sin estudios formales 2= Primaria 3= Secundaria 4= Universidad
Tiempo de bautizado	Medida que indica en años el tiempo de ser miembro bautizado de la iglesia adventista de una persona.	Para conocer el tiempo de bautizado del sujeto, se definió de la siguiente manera: <input type="checkbox"/> 10 o menos <input type="checkbox"/> 11 – 20 años <input type="checkbox"/> 21 – 30 años <input type="checkbox"/> 31 o más	La variable se categorizó de la siguiente manera: 1= 10 o menos 2= 11 – 20 años 3= 21 – 30 años 4= 31 o más
Estado civil	Situación de derecho del sujeto de acuerdo a las leyes de familia.	El estado civil de los sujetos, se definió de la siguiente manera: <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Otro	La variable se categorizó de la siguiente manera: 1= Soltero(a) 2= Casado(a) 3= Otro

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de Medición	Prueba Estadística
Hipótesis Nula 1: No existe relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.	Dependiente A. Grado de calidad del ambiente eclesiástico.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de r de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Dependiente B. Grado de compromiso.	B. Métrica	
Hipótesis Nula 2: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.	Dependiente A. Grado de calidad del ambiente eclesiástico.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente C. Género.	C. Nominal	
Hipótesis Nula 3: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.	Dependiente A. Grado de calidad del ambiente eclesiástico.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente D. Nivel académico máximo.	D. Nominal	
Hipótesis Nula 4: No existe diferencia significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica y el tiempo de bautizado.	Dependiente A. Grado de calidad del ambiente eclesiástico.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente E. Tiempo de bautizado.	E. Ordinal	

Hipótesis	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
Hipótesis Nula 5: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.	Dependiente A. Grado de calidad del ambiente eclesiástico.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente F. Estado civil.	F. Nominal	
Hipótesis Nula 6: No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.	Dependiente B. Grado de compromiso.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente C. Género.	C. Nominal	
Hipótesis Nula 7: No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.	Dependiente B. Grado de compromiso.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente D. Nivel académico máximo.	D. Nominal	
Hipótesis Nula 8: No existe diferencia significativa entre el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica y el tiempo de bautizado.	Dependiente B. Grado de compromiso.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente E. Tiempo de bautizado.	E. Ordinal	

Hipótesis	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
Hipótesis Nula 9: No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.	Dependiente B. Grado de compromiso.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente F. Estado civil.	F. Nominal	

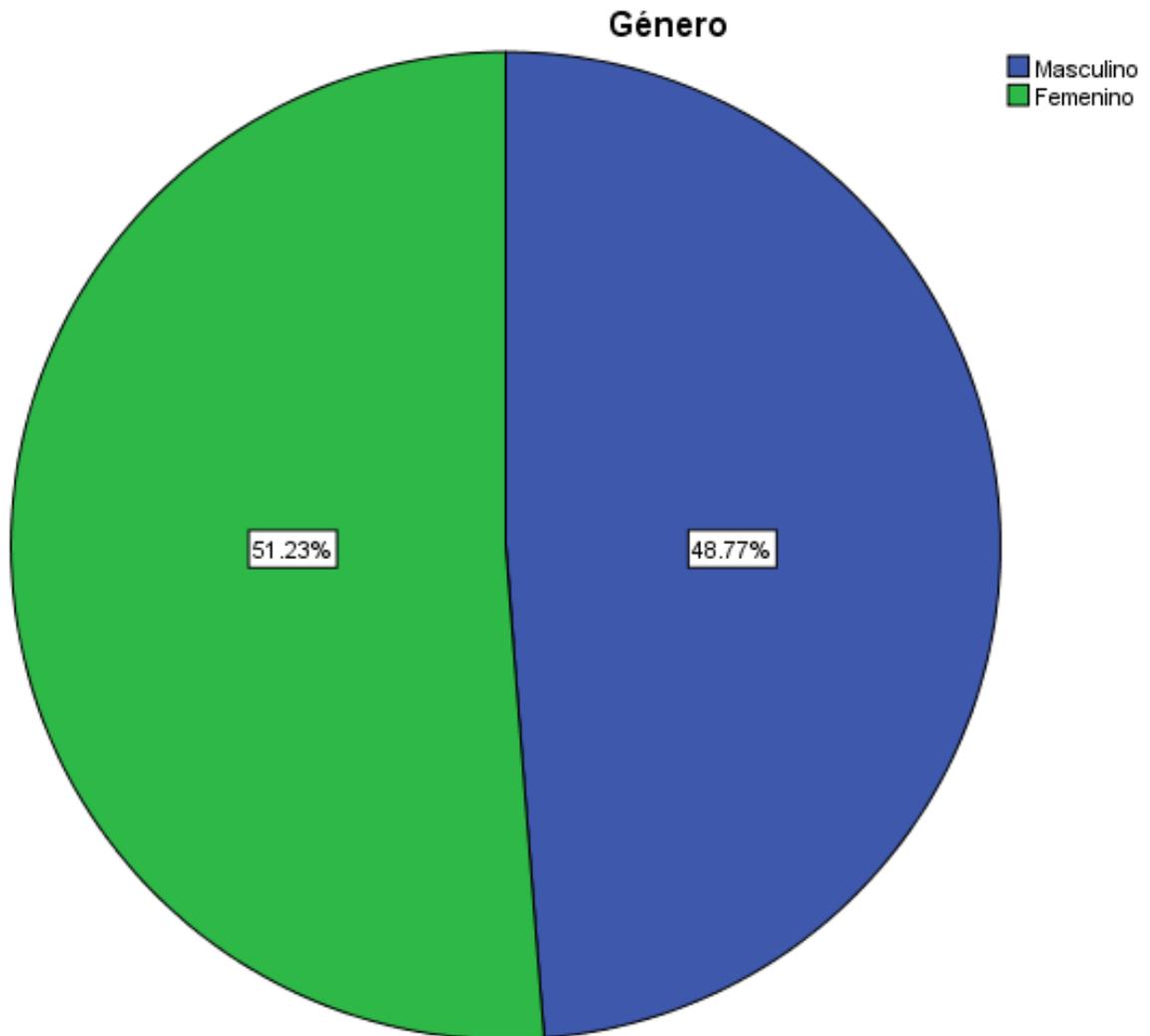
APÉNDICE D

DATOS DEMOGRÁFICOS

Datos demográficos

Género

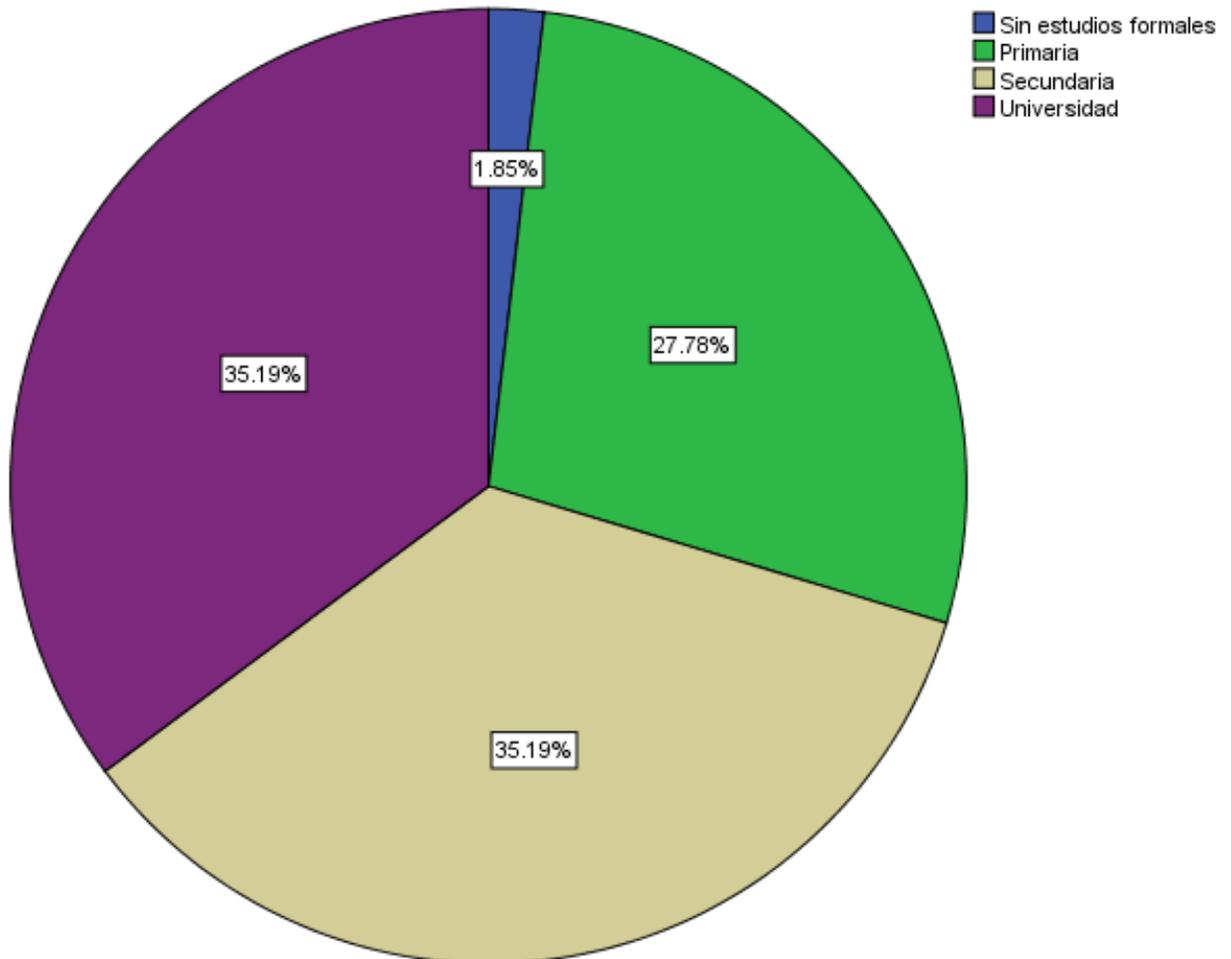
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	79	48.8	48.8	48.8
	Femenino	83	51.2	51.2	100.0
	Total	162	100.0	100.0	



Nivel académico máximo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Sin estudios formales	3	1.9	1.9	1.9
Primaria	45	27.8	27.8	29.6
Secundaria	57	35.2	35.2	64.8
Universidad	57	35.2	35.2	100.0
Total	162	100.0	100.0	

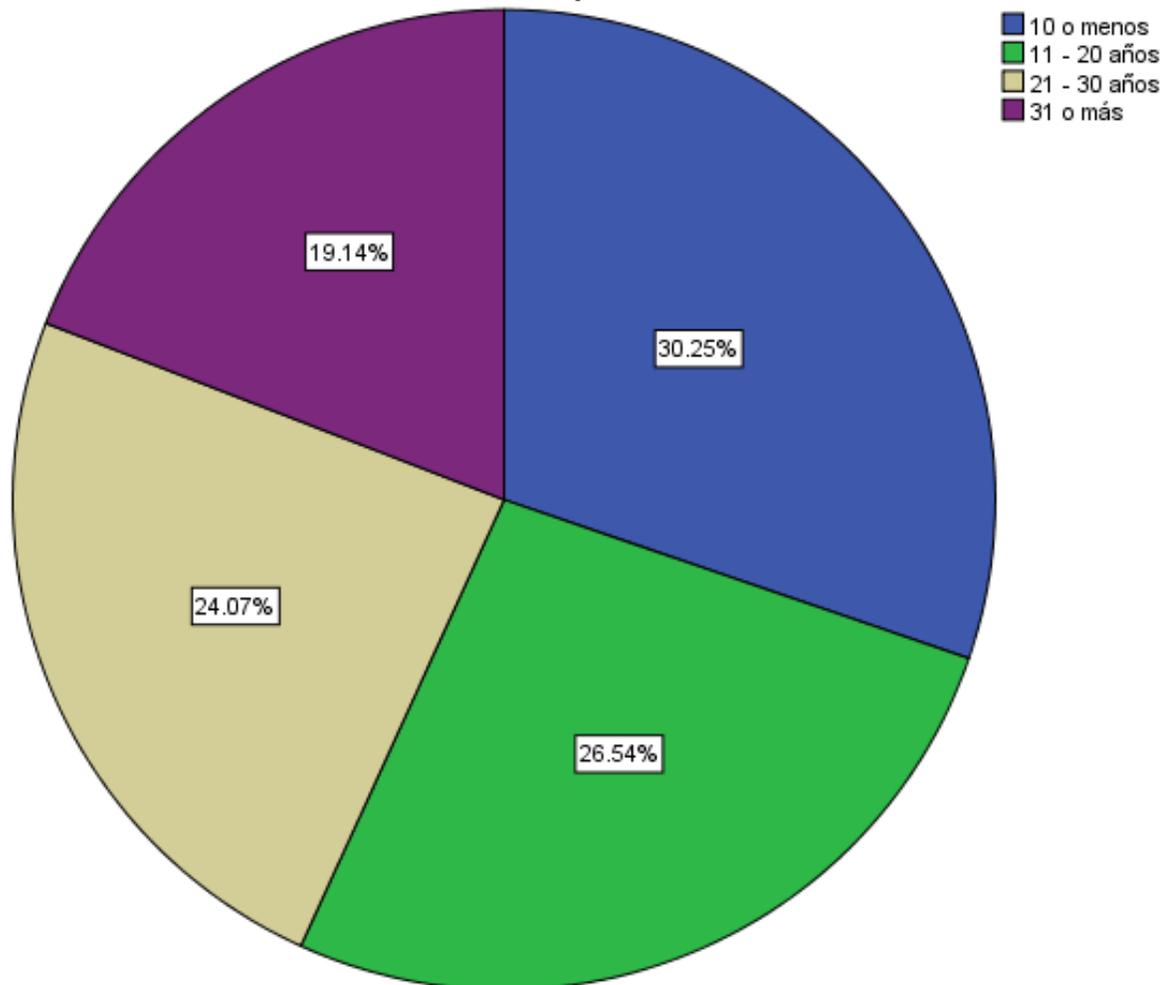
Nivel académico máximo



Tiempo de bautizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	10 o menos	49	30.2	30.2	30.2
	11 - 20 años	43	26.5	26.5	56.8
	21 - 30 años	39	24.1	24.1	80.9
	31 o más	31	19.1	19.1	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

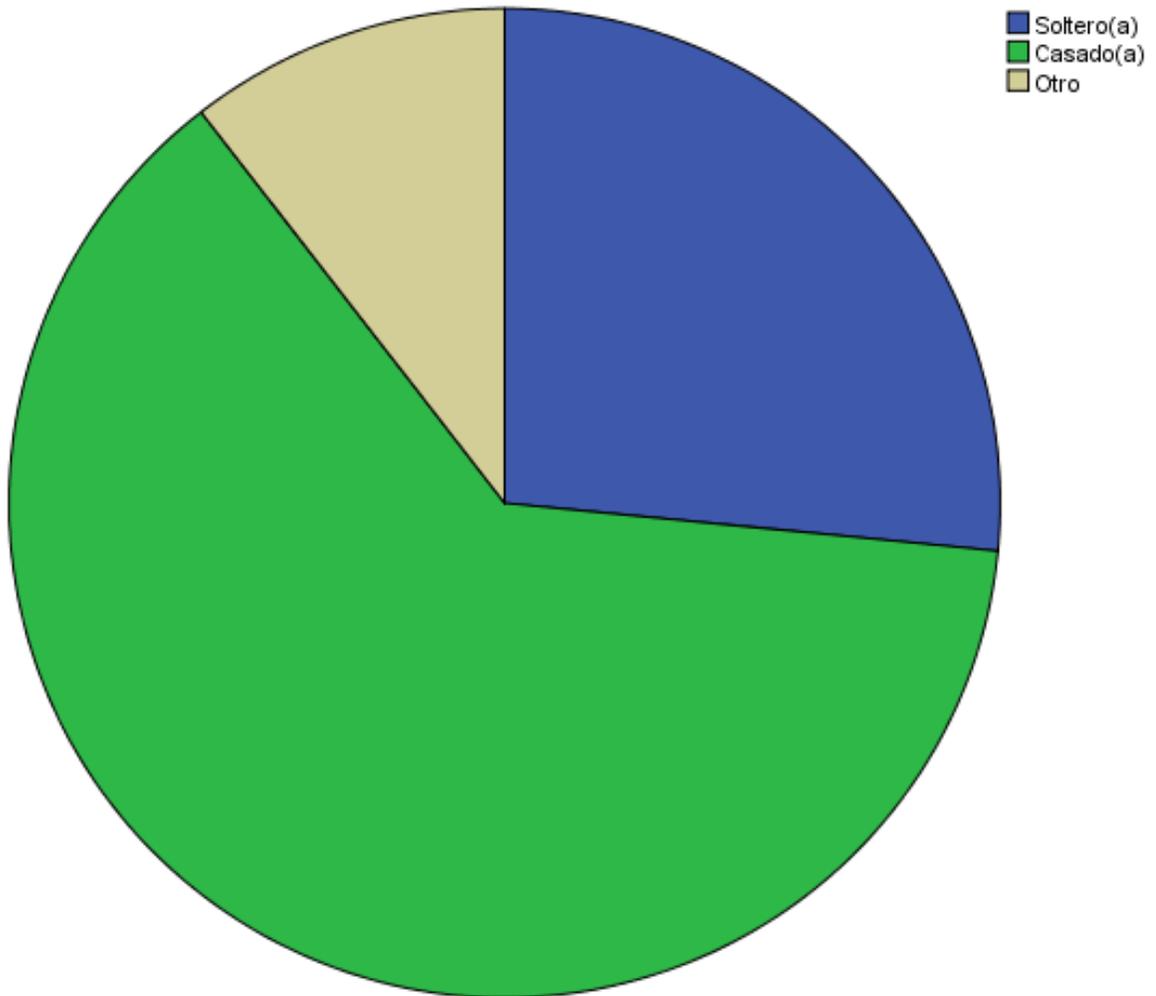
Tiempo de bautizado



Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero(a)	43	26.5	26.5	26.5
	Casado(a)	102	63.0	63.0	89.5
	Otro	17	10.5	10.5	100.0
	Total	162	100.0	100.0	

Estado Civil



APÉNDICE E

TABLAS DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS

Hipótesis nula 1

No existe relación significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesial percibido y el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Ambiente eclesial	3.7474	.58680	162
Compromiso	4.1479	.59752	162

Correlaciones

		Ambiente eclesial	Compromiso
Ambiente eclesial	Correlación de Pearson	1	.536**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	162	162
Compromiso	Correlación de Pearson	.536**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	162	162

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

Hipótesis nula 2

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesial percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.

Estadísticas de grupo

	Género	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Ambiente eclesiástico	Masculino	79	3.6344	.59625	.06708
	Femenino	83	3.8549	.56027	.06150

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Ambiente eclesiástico	Se asumen varianzas iguales	.087	.768	-2.427	160	.016	-.22051	.09087	-.39996	-.04106
	No se asumen varianzas iguales			-2.423	158.026	.017	-.22051	.09101	-.40026	-.04076

Hipótesis nula 3

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.

Descriptivos

Ambiente eclesiástico

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Sin estudios formales	3	3.9200	.26230	.15144	3.2684	4.5716	3.64	4.16
Primaria	45	3.7209	.73229	.10916	3.5009	3.9409	1.16	4.88
Secundaria	57	3.6828	.57141	.07568	3.5312	3.8344	2.40	4.88
Universidad	57	3.8239	.47677	.06315	3.6974	3.9504	2.84	4.96
Total	162	3.7474	.58680	.04610	3.6564	3.8385	1.16	4.96

ANOVA

Ambiente eclesiástico

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	.692	3	.231	.666	.574
Dentro de grupos	54.746	158	.346		
Total	55.438	161			

Hipótesis nula 4

No existe diferencia significativa entre el grado de calidad del ambiente eclesiástico percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica y el tiempo de bautizado.

Descriptivos

Ambiente eclesiástico

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
10 o menos	49	3.7714	.42934	.06133	3.6481	3.8947	2.40	4.48
11 - 20 años	43	3.6260	.66653	.10164	3.4209	3.8312	1.40	4.96
21 - 30 años	39	3.6995	.66976	.10725	3.4824	3.9166	1.16	4.88
31 o más	31	3.9381	.54795	.09841	3.7371	4.1391	2.88	4.88
Total	162	3.7474	.58680	.04610	3.6564	3.8385	1.16	4.96

ANOVA

Ambiente eclesiástico

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1.878	3	.626	1.847	.141
Dentro de grupos	53.560	158	.339		
Total	55.438	161			

Hipótesis nula 5

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del ambiente eclesial percibido por los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.

Descriptivos

Ambiente eclesial

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Soltero(a)	43	3.7814	.57836	.08820	3.6034	3.9594	2.40	4.96
Casado(a)	102	3.7357	.60160	.05957	3.6175	3.8539	1.16	4.68
Otro	17	3.7318	.54585	.13239	3.4511	4.0124	2.84	4.88
Total	162	3.7474	.58680	.04610	3.6564	3.8385	1.16	4.96

ANOVA

Ambiente eclesial

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	.068	2	.034	.097	.907
Dentro de grupos	55.370	159	.348		
Total	55.438	161			

Hipótesis nula 6

No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el género.

Estadísticas de grupo

	Género	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Compromiso	Masculino	79	4.1241	.66830	.07519
	Femenino	83	4.1706	.52449	.05757

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Compromiso	Se asumen varianzas iguales	1.198	.275	-494	160	.622	-.04655	.09414	-23247	.13937
	No se asumen varianzas iguales			-492	147.907	.624	-.04655	.09470	-23369	.14059

Hipótesis nula 7

No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el nivel académico.

Descriptivos

Compromiso

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Sin estudios formales	3	4.0000	.86810	.50120	1.8435	6.1565	3.00	4.56
Primaria	45	4.0604	.74962	.11175	3.8352	4.2857	1.00	4.80
Secundaria	57	4.1270	.47552	.06298	4.0008	4.2532	3.00	4.96
Universidad	57	4.2456	.56074	.07427	4.0968	4.3944	1.56	4.96
Total	162	4.1479	.59752	.04695	4.0552	4.2406	1.00	4.96

ANOVA

Compromiso

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	.979	3	.326	.912	.436
Dentro de grupos	56.503	158	.358		
Total	57.482	161			

Hipótesis nula 8

No existe diferencia significativa entre el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica y el tiempo de bautizado.

Descriptivos

Compromiso

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
10 o menos	49	4.1216	.45577	.06511	3.9907	4.2525	3.08	4.92
11 - 20 años	43	4.1349	.70086	.10688	3.9192	4.3506	1.56	4.96
21 - 30 años	39	4.1313	.67014	.10731	3.9140	4.3485	1.00	4.96
31 o más	31	4.2284	.56457	.10140	4.0213	4.4355	2.76	4.96
Total	162	4.1479	.59752	.04695	4.0552	4.2406	1.00	4.96

ANOVA

Compromiso

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	.253	3	.084	.233	.874
Dentro de grupos	57.229	158	.362		
Total	57.482	161			

Hipótesis nula 9

No existe diferencia significativa en el grado de compromiso de los miembros de junta directiva de las iglesias de la Misión Norte de Costa Rica, según el estado civil.

Descriptivos

Compromiso

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Soltero(a)	43	4.1163	.62212	.09487	3.9248	4.3077	1.56	4.96
Casado(a)	102	4.1525	.59794	.05921	4.0351	4.2700	1.00	4.96
Otro	17	4.2000	.56036	.13591	3.9119	4.4881	2.76	4.96
Total	162	4.1479	.59752	.04695	4.0552	4.2406	1.00	4.96

ANOVA

Compromiso

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	.091	2	.046	.127	.881
Dentro de grupos	57.391	159	.361		
Total	57.482	161			

APÉNDICE F

TABLAS SOBRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO Y PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Preguntas complementarias

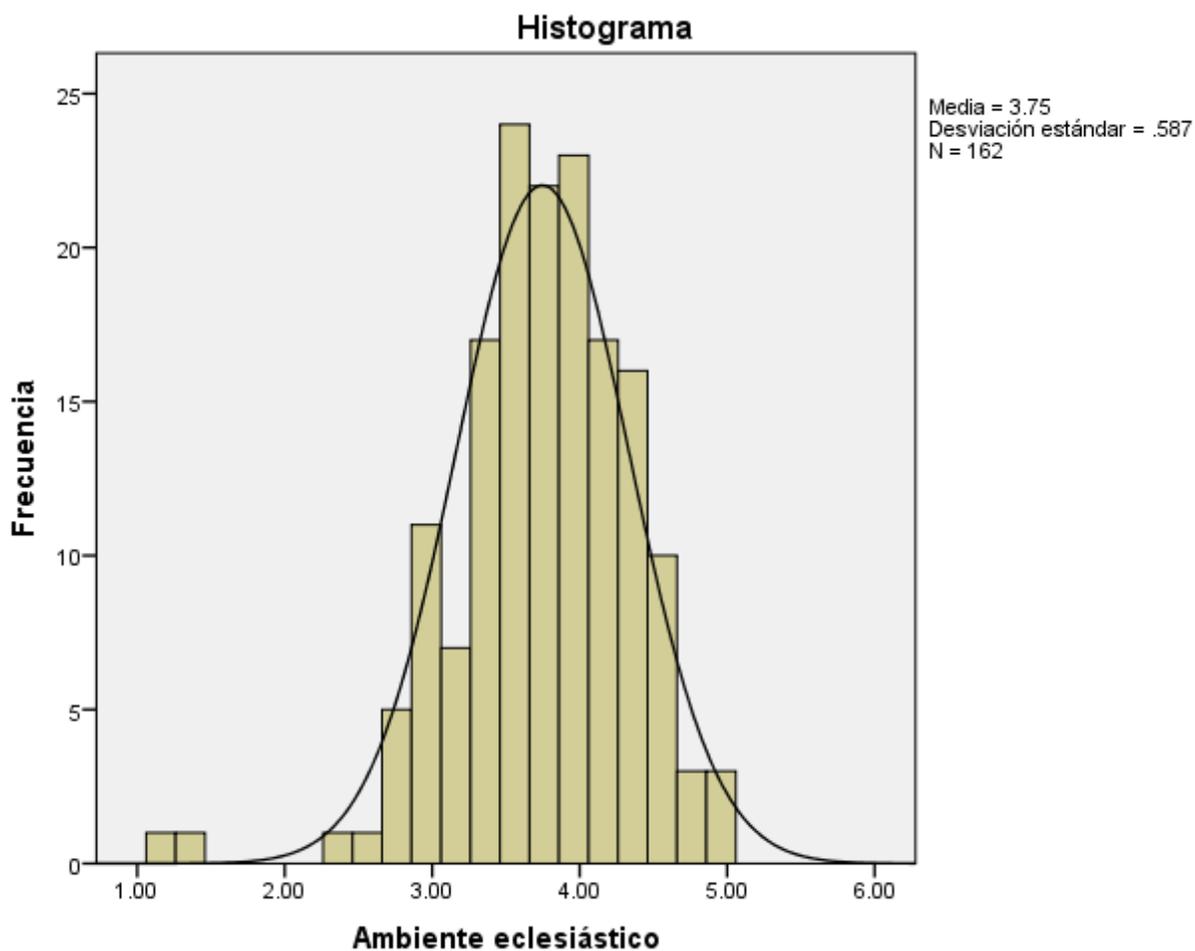
Ambiente eclesiástico

Estadísticos

Ambiente eclesiástico

N	Válido	162
	Perdidos	0
Media		3.7474
Mediana		3.8000
Moda		3.48 ^a
Desviación estándar		.58680
Varianza		.344
Mínimo		1.16
Máximo		4.96

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.



Estadísticos descriptivos

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media		Desviación estándar	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Estadístico
	Los cultos del domingo son inspiradores	162	4.00	1.00	5.00	3.2593	.08954	1.13966
Los miembros de la iglesia tienen un espíritu de servicio a la comunidad	162	4.00	1.00	5.00	3.3272	.08207	1.04454	1.091
Los cultos del miércoles son inspiradores	162	4.00	1.00	5.00	3.3951	.08551	1.08838	1.185
La iglesia se preocupa por retener a los nuevos miembros	162	4.00	1.00	5.00	3.4198	.08745	1.11304	1.239
Los programas de sociedad de jóvenes son atractivos	162	4.00	1.00	5.00	3.4691	.08938	1.13757	1.294
El comportamiento de los jóvenes de la iglesia es cristiana	162	4.00	1.00	5.00	3.4753	.07389	.94047	.884
Los pastores visitan a sus miembros en sus casas	162	4.00	1.00	5.00	3.5000	.09603	1.22221	1.494
El comportamiento de los adultos de la iglesia es digno de imitarse	162	4.00	1.00	5.00	3.5926	.07090	.90242	.814
La iglesia se preocupa por ganar nuevos miembros	162	4.00	1.00	5.00	3.5926	.09734	1.23889	1.535
En la iglesia se preocupan los unos por los otros	162	4.00	1.00	5.00	3.6667	.07684	.97802	.957
El ambiente espiritual de la iglesia es edificante	162	4.00	1.00	5.00	3.6728	.08300	1.05636	1.116
Los miembros de la iglesia tienen un espíritu de cooperación	162	4.00	1.00	5.00	3.7407	.08287	1.05475	1.112
El ambiente físico de la iglesia es acogedor	162	4.00	1.00	5.00	3.7840	.08201	1.04388	1.090
Los problemas entre los miembros se resuelven pacíficamente	162	4.00	1.00	5.00	3.8086	.08604	1.09507	1.199
Las actividades sociales contribuyen a la camaradería de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	3.8580	.08881	1.13042	1.278
La relación entre los adultos y jóvenes es amistosa	162	4.00	1.00	5.00	3.8580	.07875	1.00228	1.005

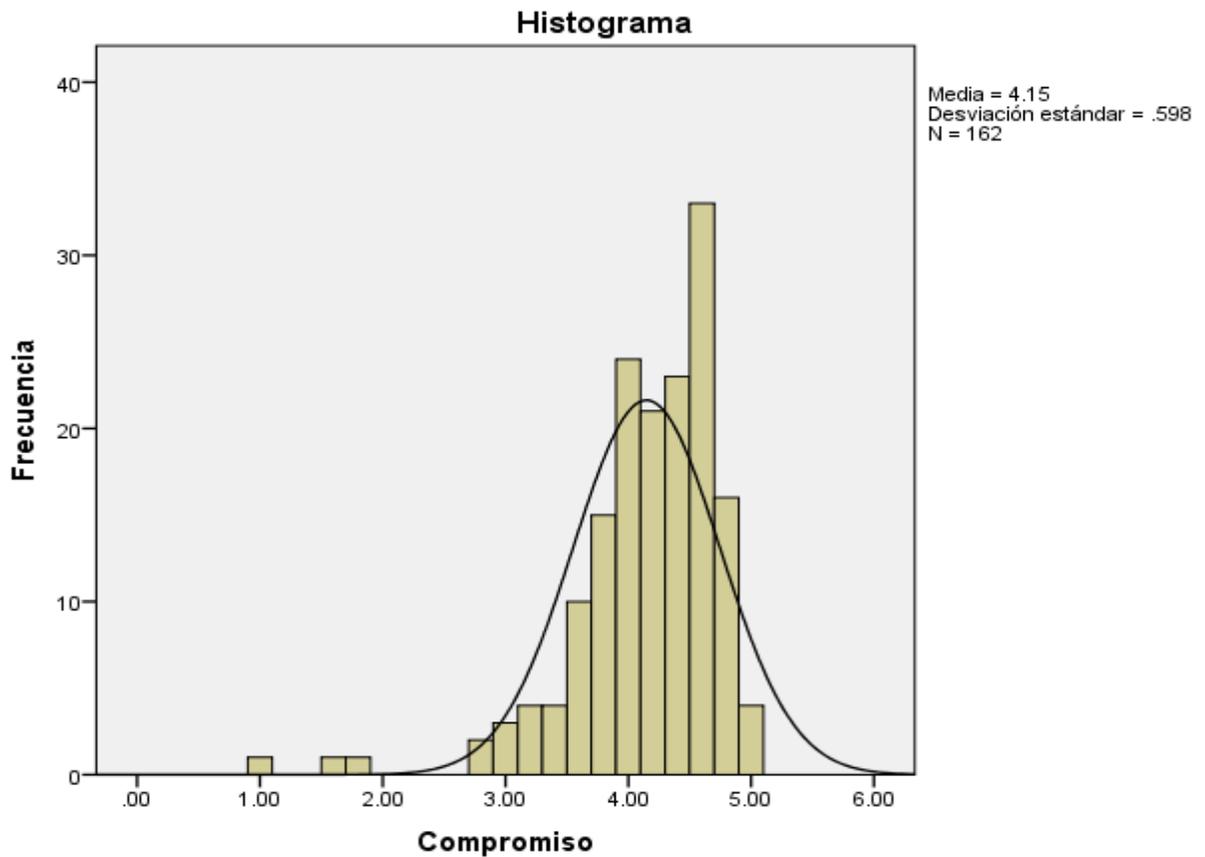
En la iglesia se trata a todos por igual	162	4.00	1.00	5.00	3.8827	.08325	1.05962	1.123
El pastor se preocupa por los miembros de su iglesia	162	4.00	1.00	5.00	3.8889	.08307	1.05736	1.118
La relación entre los jóvenes de la iglesia es positiva	162	4.00	1.00	5.00	3.9012	.07843	.99820	.996
El pastor de la iglesia es muy trabajador	162	4.00	1.00	5.00	3.9691	.08687	1.10573	1.223
La iglesia da oportunidad a la participación en sus programas	162	4.00	1.00	5.00	4.0123	.07532	.95870	.919
Los cultos de adoración de los sábados son inspiradores	162	4.00	1.00	5.00	4.0741	.06758	.86013	.740
Los pastores predicán sermones inspiradores	162	4.00	1.00	5.00	4.1358	.08192	1.04261	1.087
La música que se usa en la iglesia es inspiradora	162	4.00	1.00	5.00	4.1667	.07340	.93417	.873
Los cultos motivan para la adoración a Dios	162	4.00	1.00	5.00	4.2346	.06814	.86723	.752
N válido (por lista)	162							

Grado de compromiso

Estadísticos

Compromiso

N	Válido	162
	Perdidos	0
Media		4.1479
Mediana		4.2000
Moda		4.56
Desviación estándar		.59752
Varianza		.357
Mínimo		1.00
Máximo		4.96



Estadísticos descriptivos

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media		Desviación estándar	Varianza
						Error		
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	estándar	Estadístico	Estadístico
Trabajo activamente para alcanzar la meta de recolección	162	4.00	1.00	5.00	3.2284	.08769	1.11609	1.246
Pertenezco a algún club de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	3.3210	.12123	1.54298	2.381
Participo activamente en la obra misionera	162	4.00	1.00	5.00	3.6420	.08957	1.14000	1.300
Practico el régimen alimenticio promovido por la iglesia adventista	162	4.00	1.00	5.00	3.7963	.07936	1.01013	1.020
Asisto a los programas de la sociedad de jóvenes	162	4.00	1.00	5.00	3.9198	.09099	1.15817	1.341

Mis mejores amigos son adventistas	162	4.00	1.00	5.00	3.9938	.10155	1.29258	1.671
Me siento orgulloso de las instituciones educativas Adventistas	162	4.00	1.00	5.00	4.0062	.09246	1.17688	1.385
Soy puntual a todas las actividades religiosas de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.1358	.07609	.96849	.938
Soy generoso al ofrendar	162	4.00	1.00	5.00	4.1852	.07595	.96666	.934
Leo regularmente la literatura de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.1852	.07493	.95373	.910
Estudio regularmente la lección de escuela sabática	162	4.00	1.00	5.00	4.2099	.07605	.96801	.937
Participo en actividades sociales organizadas por la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.2407	.07472	.95101	.904
La iglesia es como mi familia	162	4.00	1.00	5.00	4.2531	.07184	.91442	.836
Practico las enseñanzas doctrinales de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.2593	.06527	.83074	.690
Conozco con claridad las doctrinas de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.2593	.06585	.83818	.703
Comparto mis creencias con personas que no son adventistas	162	4.00	1.00	5.00	4.2716	.07534	.95894	.920
Oro regularmente por los miembros de mi iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.2963	.07108	.90471	.818
Me siento parte de un equipo de trabajo en la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.2963	.06889	.87682	.769
Participo en las actividades de los cultos de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.3210	.07256	.92350	.853
Soy fiel en la devolución del diezmo	162	4.00	1.00	5.00	4.3333	.08215	1.04555	1.093
Apoyo los proyectos de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.3580	.07411	.94322	.890
Ayudo a los hermanos de la iglesia cuando me necesitan	162	4.00	1.00	5.00	4.4259	.06363	.80992	.656
Canto con devoción los himnos de la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.5062	.06390	.81330	.661
Acepto con agrado las responsabilidades que me ofrece la iglesia	162	4.00	1.00	5.00	4.5988	.05904	.75148	.565
Me siento feliz de ser adventista	162	4.00	1.00	5.00	4.6543	.06273	.79845	.638
N válido (por lista)	162							

REFERENCIAS

- Alcover de la Hera, C. M., Moriano León, J. A., Osca Segovia, A. y Topa Cantisano, G. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: UNED.
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990a). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management*, 33(4), 847-858. doi:10.2307/256294
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990b). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Amat, O. (2008). *Análisis integral de empresas: claves para un chequeo completo*. Barcelona: Bresca.
- Ansión, J. y Villacorta, A. M. (2004). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Araujo Montahud, J. y Brunet Icart, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: el caso de una empresa aeronáutica*. Tarragona, España: URV.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. (2015). *Manual de la iglesia*. Doral, FL: IADPA.
- Ávila González, R. (2004). *Crítica de la comunicación organizacional*. México: UNAM.
- Baguer Alcalá, A. (2009). *Las diez erres en la dirección de personas*. Madrid: ESIC.
- Barroso Tanoira, F. G. y Salazar Cantón, J. R. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación: estudio de caso. *The Anahuac Journal*, 10(2), 67-96.
- Bisquerra Alzina, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona: La Muralla.
- Blanch Ribas, J. M., Espuny Tomás, M. J., Gala Durán, C. y Martín Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

- Calderón Hernández, G. y Castaño Duque, G. A. (2005). *Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Calderón Mafud, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247.
- Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: ECOE.
- Chiang Vega, M. M., Martín Rodrigo, M. J. y Núñez Partido, A. (2010a). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang Vega, M. M., Núñez Partido, A., Martín Rodrigo, J. M. y Salazar Botello, M. (2010b). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 92-103.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chinchilla Sibaja, R. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Cole, D. W. y Butterfield, E. G. (2005). *Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo*. Buenos Aires: Nobuko.
- Cress, J. (2003). *Estrategias para retenerlos, si le interesa: cómo ayudar a los nuevos miembros a permanecer en la iglesia*. Newbury Park, CA: El Camino.
- Dávila de León, C. y Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 271-302.
- Deiros, P. A. (2006). *La iglesia del nuevo milenio: una eclesiología para el nuevo siglo*. Buenos Aires: Certeza.
- Díaz Narváez, V. P. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Santiago de Chile: Ril.
- Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, A. F. y García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- Driver, J. (1995). *Renovación de la iglesia: comunidad y compromiso*. Buenos Aires: Certeza.

- Faria Mello, F. A. (2004). *Desarrollo organizacional*. México: Limusa.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Granica.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos*. Barcelona: UOC.
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Madrid: Díaz de Santos.
- García del Junco, J. y Brás, J. (2008). Satisfacción profesional y compromiso organizativo: un metaanálisis. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 3(17), 61-78.
- García Jiménez, J. (1998). *La comunicación interna*. Madrid: Díaz de Santos.
- Garza Mercado, A. (2007). *Manual de técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades*. México: CM.
- Gimeno, J. A., Repullo, J. R. y Rubio, S. (2006). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Gómez Sánchez, D., Gerardo Recio, R. y López Gama, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Administración y Desarrollo*, 38(52), 97-104.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández Jiménez, R. (2003). *Administración de la función informática: una nueva profesión*. México: Limusa.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Juliao Esparragoza, D., Sánchez Bejarano, C. y Martínez Díaz, D. (2014). Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos: evidencia empírica de la zona norte de Colombia. *Universidad & Empresa*, 16(26), 277-295.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Antiguos Alumnos*, 6(12), 79-83.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Alfa.

- Loli Pineda, A. E. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Instituto de Investigaciones Psicológicas*, 9(1), 37-67.
- López Nava, C. (2015). *Lo que no enseñan en la escuela*. México: Granica.
- Maqueda Lafuente, J. (2003). *Protocolo empresarial: una estrategia de marketing*. Madrid: ESIC.
- Martínez Guillén, M. C. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Occupational Psychology*, 61(3), 195-209. doi: 10.1111/j.2004-8325.1988.tb00284.x
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 1(1), 61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. London: Sage.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720. doi: 10.1037/0021-9010.75.6.710
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management*, 1(11), 299-326. doi: 10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Meyer, J. P. y Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 323-337. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.007
- Myers, D. G. (2006). *Psicología*. México: Panamericana.

- Ozamis, J. A. (2005). *El significado del trabajo en la sociedad informatizada*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Parra Mesa, I. D. (2004). *Los modernos alquimistas: epistemología corporativa y gestión del conocimiento*. Medellín: Fondo Editorial EAFIT.
- Pecino Medina, V., Mañas Rodríguez, M. A., Díaz Fúnez, P. A., López Puga, J. y Llopis Marín, J. M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2), 658-666. doi:10.6018/analesps.31.2.171721
- Pérez Tejada, H. E. (2008). *Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud* (3ª ed.). México: Cengage Learning.
- Piper, J. (2006). *Lo que Jesús exige del mundo*. Grand Rapids, MI: Portavoz.
- Ramírez Campos, Á. F. y Domínguez Aguirre, L. R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21-30.
- Recio Reyes, R. G., Gómez Sánchez, D., López Gama, H. y Martínez López, E. I. (2012). Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S. L. P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*, 3(2), 70-92. doi: 10.1804/rpcc-uacis.v3i2.70
- Ríos Manríquez, M., Téllez Ramírez, M. R. y Ferrer Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, 55(3), 103-125.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Moguel, E. A. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rojas Soriano, R. (2000). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Valdés.
- Rosario Hernández, E. y Rovira Millán, L. V. (2016). Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la escala de compromiso organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 27(1), 166-182.
- Ruiz de Alba Robledo, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67-86.

- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2007). *Sociología de las organizaciones complejas*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sánchez, D. R., Smith, E. y Watke, C. (2001). *Cómo sembrar iglesias en el siglo XXI*. El Paso, TX: Casa Bautista.
- Sánchez Pérez, M., Galera Quiles, M. C., Segovia López, C. y Marín Carrillo, G. M. (2007). *Estrategias y acciones de innovación en las empresas agrarias*. Almería, España: Editorial Universidad de Almería.
- Santos Cesário, F., Guillén Gestoso, C. y Montalbán Peregrín, F. M. (2011). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *RAE: Revista de Administración de Empresas*, 52(3), 345-359. doi: 10.1590/S0034-75902012000300006
- Schuschny, A. (2007). *La red y el futuro de las organizaciones*. Buenos Aires: Kier.
- Schwarz, C. H. (1996). *Las 8 características básicas de una iglesia saludable: guía práctica para un iglecrecimiento natural*. Barcelona: CLIE.
- Senge, P. M. (2005). *La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. México: Granica.
- Soberanes Rivas, L. T. y de la Fuente Islas, A. H. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional: La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127.
- Sú Orellana, E. A. (2011). *Ambiente eclesiástico y compromiso de los jóvenes de la zona metropolitana de la Asociación Adventista Noroccidental de Honduras* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Tagiuri, R. y Litwin, G. (1968). *Organizational climate: Explorations of concept*. Boston: Harvar Business School.
- Tejada, B. D. (2007). *Administración de servicios de alimentación: calidad, nutrición, productividad y beneficios*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Thomas, K. W. (2005). *La motivación intrínseca en el trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Tormo Carbó, G. y Osca Segovia, A. (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso con la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213-226.

- Torregrosa, M., Viladrich, C., Ramis, Y., Azócar, F., Latinjak, A. T. y Cruz, J. (2011). Efectos en la percepción del clima motivacional generado por los entrenadores y compañeros sobre la diversión y el compromiso: diferencias en función de género. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 243-255.
- Torres Pacheco, E. y Zegarra Ugarte, S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno - 2014 – Perú. *COMUNICACIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(2), 125-135.
- Ulrich, D. y Ulrich, W. (2011). *El sentido de trabajar*. Madrid: LID.
- Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno.
- Uribe Prado, J. F. (2016). *Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: El Manual Moderno.
- Vargas Hernández, J. G. (2011). *La culturocracia organizacional en México*. México: Academia Española.
- Vásquez, S. (2016). *La felicidad en el trabajo y en la vida: la positividad como inspiración laboral y personal*. México: LID.
- Vélaz Rivas, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Díaz de Santos.
- Vergara Venegas, S. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización: una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa*. Santiago de Chile: UC.
- Vizcarra Fernández, M. A., Llaja Rojas, V., Limo Sánchez, C. y Talavera Aguilar, J. (2015). Clima laboral, burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público en Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111-126. doi:10.18566/nfpsicv15n2a06
- White, E. G. (1971). *Consejos para los maestros*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. G. (2001a). *El ministerio médico*. Doral, FL: IADPA.
- White, E. G. (2001b). *Recibiréis poder*. Doral, FL: IADPA.
- White, E. G. (2010). *Patriarcas y profetas*. Doral, FL: IADPA.
- Zurita Alcaraz, M. C., Ramírez del Castillo, M. T., Quesada Soto, J. M., Quesada Ronco, M. E., Ruiz Camacho, B. J. y Manzano Martínez, J. G. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Reidocrea*, 3, 17-25.