

RESUMEN

LIDERAZGO JUVENIL Y ACTITUD RELIGIOSA
EN JÓVENES ADVENTISTAS MILLENNIALS
DE LA ZONA COSOLEACAQUE,
VERACRUZ, MÉXICO

por

Bernardino García Gordillo

Asesor principal: Alberto Valderrama Rincón

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

Título: LIDERAZGO JUVENIL Y ACTITUD RELIGIOSA EN JÓVENES ADVENTISTAS MILLENNIALS DE LA ZONA COSOLEACAQUE, VERACRUZ, MÉXICO.

Investigador: Bernardino García Gordillo

Asesor principal: Alberto Valderrama Rincón, Doctor en Educación

Fecha de culminación: Abril de 2019

Problema

El problema principal a investigar en este estudio fue el siguiente:

¿En qué medida el nivel de liderazgo juvenil se relaciona con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials, de la zona de Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, en 2017?

Metodología

La investigación es descriptiva, pues buscó señalar características y rasgos significativos de un fenómeno que se estudió. También es correlacional, ya que muestra en qué medida el nivel de liderazgo juvenil se relaciona con el grado de actitud religiosa

de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur. Es de corte transversal, puesto que se recogieron los datos en el momento para ser analizados.

La muestra quedó constituida por 219 jóvenes. Se distribuyó de la siguiente manera: el 52.1% estuvo conformado por mujeres ($n = 114$) y el 47.9% estuvo conformado por hombres ($n = 105$). Se administraron dos instrumentos validados previamente, la Escala de Actitud Religiosa y la Escala de Participación del Liderazgo Juvenil.

Resultados

En esta investigación se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables dependientes fueron el nivel de liderazgo juvenil y el grado de actitud religiosa. Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de .139 y un nivel de significación p de .040. Para dicho nivel de significación ($p < .05$), se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y aceptar la hipótesis de relación entre ellas; se encontró una relación positiva en grado bajo. Lo cual significa que, a medida que hay un incremento en el nivel de liderazgo juvenil, hay un incremento en el grado de actitud religiosa.

Conclusiones

Con el apoyo de las técnicas estadísticas se analizaron los datos para la muestra considerada, y se pudo concluir que el nivel de liderazgo juvenil sí se relaciona de forma positiva, en grado *bajo*, con el grado de la actitud religiosa de los jóvenes millennials de la zona Cosoleacaque de la Asociación Veracruzana del Sur, México, en 2017.

Cuanto mayor nivel de liderazgo juvenil, tanto mayor grado de actitud religiosa.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

LIDERAZGO JUVENIL Y ACTITUD RELIGIOSA
EN JÓVENES ADVENTISTAS MILLENNIALS
DE LA ZONA COSOLEACAQUE,
VERACRUZ, MÉXICO

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Liderazgo Juvenil

por

Bernardino García Gordillo

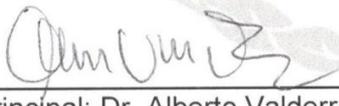
Abril de 2019

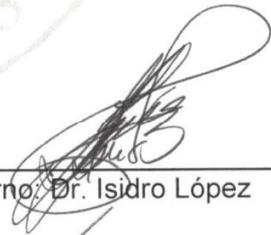
LIDERAZGO JUVENIL Y ACTITUD RELIGIOSA EN
JÓVENES ADVENTISTAS MILLENNIALS DE LA ZONA
COSOLEACAQUE, VERACRUZ, MÉXICO

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Liderazgo Juvenil

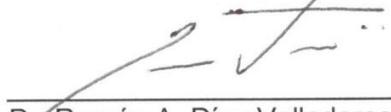
por
Bernardino García Gordillo

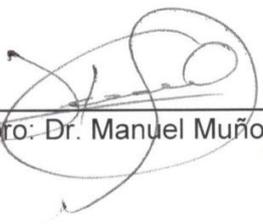
APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal: Dr. Alberto Valderrama R.


Examinador Externo: Dr. Isidro López


Miembro: Dr. Juan José Andrade G.


Dr. Ramón A. Díaz Valladares
Director de Posgrado e Investigación


Miembro: Dr. Manuel Muñoz P.

16 de abril de 2019
Fecha de aprobación

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	vii
LISTA DE TABLAS	vii
RECONOCIMIENTOS	viii
Capítulo	
I. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Introducción.....	1
Antecedentes	1
Planteamiento del problema	3
Declaración del problema	3
Variables	4
Hipótesis	4
Hipótesis principal	4
Hipótesis complementarias.....	4
Preguntas complementarias.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivo complementarios.....	6
Justificación.....	7
Necesidad.....	7
Importancia.....	7
Resultados esperados.....	7
Limitaciones	8
Delimitaciones.....	8
Trasfondo filosófico	9
Definición de términos.....	11
Resumen.....	12
II. MARCO TEÓRICO.....	13
Introducción	13
Liderazgo	13

Fundamento bíblico del liderazgo	14
Concepto actual de liderazgo	17
Tipos de liderazgo	18
Liderazgo transaccional	20
Liderazgo transformacional	21
Liderazgo inspiracional.....	22
Liderazgo espiritual	23
Actitud	25
Concepto	25
Componentes de la actitud.....	27
Características de las actitudes.....	27
Formación de las actitudes.....	28
Cambios de actitudes	29
Actitud religiosa	30
Relación de las variables liderazgo juvenil y actitud religiosa	32
Caracterización de la población millennials.....	32
Resumen.....	34
 III. METODOLOGÍA.....	 35
Introducción	35
Tipo de Investigación	35
Población	36
Muestra	36
Instrumentos de medición	36
Variables.....	36
Instrumentos.....	37
Confiabilidad	37
Operacionalización de variables	38
Hipótesis	38
Hipótesis nula principal.....	38
Hipótesis nulas complementarias	38
Operacionalización de las hipótesis nulas	40
Recolección de la información	41
Análisis de datos	42
Resumen.....	42
 IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	 44
Introducción.....	44

Descripción demográfica.....	45
Género	45
Situación civil.....	45
Nivel de estudios	46
Edad	46
Cargo en la iglesia.....	46
Análisis univariado	47
Nivel de liderazgo juvenil.....	47
Grado de actitud religiosa.....	48
Pruebas de hipótesis.....	49
Hipótesis nula principal.....	50
Hipótesis nulas complementarias	50
Hipótesis nula 1	50
Hipótesis nula 2	51
Hipótesis nula 3	51
Hipótesis nula 4	52
Hipótesis nula 5	52
Hipótesis nula 6	53
Hipótesis nula 7	53
Hipótesis nula 8	54
Hipótesis nula 9	54
Hipótesis nula 10.....	55
Preguntas complementarias.....	55
Resumen.....	57
V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
Introducción	58
Discusión	58
Conclusiones.....	68
Recomendaciones	69
A los administradores de las asociaciones, misiones de la Unión Interoceánica.....	69
Para futuras investigaciones	70
Apéndice	
A. INSTRUMENTO	71
B. CONFIABILIDAD.....	75
C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	77

D. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	81
E. DATOS DEMOGRÁFICOS.....	83
F. ANÁLISIS UNIVARIADO.....	89
G. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	94
H. PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS.....	103
LISTA DE REFERENCIAS.....	108

LISTA DE FIGURAS

1. Histograma de la edad	24
--------------------------------	----

LISTA DE TABLAS

1. Comparación entre el líder transformacional y el transaccional	23
2. Siete rasgos exclusivos de la generación Y	34
3. Operacionalización de las variables	39
4. Operacionalización de las hipótesis	41
5. Estado civil de los participantes	45
6. Nivel de estudios de los participantes	46

RECONOCIMIENTOS

Gratitud es la expresión máxima de mi ser. Gratitud a Dios, quien me guió y me dio sabiduría, paciencia y fortaleza para realizar esta investigación.

A mi esposa Yami, por el amor y apoyo incondicional que siempre me brindó en el tiempo de estudio.

A mis hijos Isaac Edreí y Samuel Isaías, por su apoyo y comprensión cada verano.

A mi asesor, el doctor Alberto Valderrama Rincón, por su oportuna intervención, su paciencia, su enseñanza y su dedicación.

A mi asesor, el doctor Manuel Muñoz Palomeque, por su ayuda incondicional y por sus acertados consejos en la realización de esta investigación.

Al doctor José M. Espinoza Almazán, por su buena disposición e interés y su constante dirección cuando los necesitaba.

Al doctor Juan José Andrade, por su orientación, disposición y oportuna intervención.

Al maestro Hiram Ruiz Lugo, por la motivación y el interés genuino.

Gratitud a todos aquellos que de una forma u otra contribuyeron para hacer posible la realización de esta investigación.

A la Universidad de Montemorelos y, en particular, a los maestros del posgrado de la Facultad de Teología, quienes nos ayudaron en la formación académica. ¡Muchas gracias a todos!

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

La humanidad ha tenido en su historial hombres que han desarrollado la capacidad intelectual en un porcentaje elevado y, a su vez, una actitud investigadora. Hombres cuyas enseñanzas han motivado el pensamiento y han ampliado el vasto campo de conocimiento. Esta investigación suma al esfuerzo realizado por explorar el área del liderazgo juvenil, el escrutinio realizado en el área de la actitud religiosa, y hace un acercamiento a cómo estas dos variables se relacionan, específicamente en el caso de los jóvenes llamados millenials.

Este capítulo contiene los antecedentes que sirven como base de la investigación, el planteamiento y declaración del problema; igualmente, se presentan las hipótesis de la investigación, las preguntas complementarias, los objetivos, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, el marco filosófico y la definición de términos.

Antecedentes

El tema del liderazgo es analizado en diferentes ramas del conocimiento. Se invierten muchos recursos en talleres, cursos y conferencias para tratar de explicar las características del liderazgo. Según Burns (2012), “el liderazgo es uno de los fenómenos más observados y menos entendidos en la tierra” (p. 2). Cuando se habla de liderazgo, se tiene que considerar al líder. Por lo tanto, el líder, es quien lleva a un grupo

de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos (Kotter, 1999). Además, el líder tiene una influencia demostrable sobre la eficacia en la realización total del grupo con el cual interactúa (Palomo Vadillo, 2013).

El líder influye y orienta en determinada dirección (Bennis, Nanus y Galmarini, 2008). Además, según afirma Bennis (1989), los líderes están enfocados en los cambios y no pierden de vista construir relaciones de confianza con las personas de su equipo de trabajo. Por eso, el liderazgo efectivo, es considerado como la ventaja competitiva más importante para organizaciones en la mayoría de los países. Choo, 2007, Dyer y Nobeoka, 2000, Inkpen y Dinur, 1998 concuerdan en que las acciones de liderazgo implican interacciones, contacto personal y negociaciones, entre otras cosas.

También Bass y Riggio (2005) y Mendoza Martínez, Ortiz Arévalo y Parker Rossell (2007), señalan que el líder produce ciertos cambios sobre el comportamiento de las personas para beneficio del mismo grupo.

Respecto de la actitud religiosa, es de notar que últimamente ha habido un creciente interés por estudiar la religión. Sin embargo, como señala González Carvajal (2000), a causa del secularismo, las prácticas religiosas han ido en declive.

Según Emmons (1998), la religión juega un rol importante en la construcción de la personalidad, ya que la gente crea una historia de vida frecuentemente enraizada en una ideología religiosa que le otorga un significado único; sirve como una fuerza estabilizadora contra las constantes presiones que ejercen la cultura y el medio ambiente (McAdams, 1996) y como medio de afrontamiento contra el estrés (Rogers, Malony, Coleman y Tepper, 2002).

Saroglou y Muñoz García (2008) agregan que la religiosidad de una persona afectará sus emociones, su capacidad de afrontamiento, la forma en que resuelve los retos que se le presentan, sus relaciones interpersonales y sus valores.

Planteamiento del problema

En el trabajo pastoral con los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, se perciben algunas situaciones en la vida religiosa. Estas percepciones sobre algunos jóvenes se resumen de la siguiente forma: (a) apatía e indiferencia al servicio, (b) falta de madurez y convicción a las creencias fundamentales, (c) simpatía y condescendencia con el mundo, (d) irresponsabilidad que genera desconfianza y (e) ausencia en los cultos, reuniones de los grupos pequeños y actividades juveniles espirituales. Por otra parte, se percibe la necesidad de mayor instrucción para los jóvenes, de estar más cerca de ellos; hay en algunos la disposición de crecer espiritualmente y manifiestan deseo de desarrollar un liderazgo a favor de la iglesia.

Es por esta razón que este trabajo plantea abordar dos variables implícitas en esta problemática: el liderazgo juvenil y la actitud religiosa.

Declaración del problema

El problema principal a investigar en este estudio se declara a través de la siguiente pregunta:

¿En qué medida el nivel de liderazgo juvenil está relacionado con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, México, en 2017?

Variables

Las variables principales en el presente trabajo son las siguientes:

Los constructos utilizados en la presente investigación fueron el nivel de liderazgo juvenil y el grado de actitud religiosa.

Hipótesis

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) describen las hipótesis de investigación como las propuestas tentativas de la relación entre las variables. Para esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis principal

El nivel de liderazgo juvenil está relacionado con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, México, en 2017.

Hipótesis complementarias

En esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis complementarias:

H1: Existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el género.

H2: Existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la situación civil.

H3: Existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el nivel de estudios.

H4: Existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la edad.

H5: Existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el cargo en la iglesia.

H6: Existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el género.

H7: Existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la situación civil.

H8: Existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el nivel de estudios.

H9: Existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la edad.

H10: Existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennial de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el cargo en la iglesia.

Preguntas complementarias

Se plantearon las siguientes preguntas complementarias para el estudio:

1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo juvenil percibido por los jóvenes adventistas millennial de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur?
2. ¿Cuál es el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennial de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur?

Objetivo general

En el presente estudio se tendrá como objetivo principal establecer si el nivel de liderazgo juvenil se relaciona significativamente con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennial de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, México, en 2017.

Objetivos complementarios

Partiendo del objetivo general, se plantean los siguientes objetivos complementarios:

Determinar el nivel de liderazgo juvenil percibido por los jóvenes adventistas millennial de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur.

Establecer el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennial de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur.

Justificación

La justificación de este trabajo se presenta desde tres perspectivas: su necesidad, su importancia y los resultados esperados.

Necesidad

La presente investigación se justifica porque en la zona Cosoleacaque de la Asociación Veracruzana del Sur no se han realizado estudios del nivel de liderazgo juvenil y grado de actitud religiosa en los jóvenes adventistas millennialls. Mucho menos sobre la relación que pueda existir entre estas dos variables.

Importancia

El liderazgo, por su parte, de acuerdo con la percepción de Bass y Stogdill (1990), es un proceso de grupo y de personalidad. Mediante él se induce conformidad, se ejerce una influencia, un comportamiento particular; es una forma de persuasión, una relación de poder y un instrumento para lograr metas.

La religiosidad está estrechamente unida al devenir humano, abarcando cualquier coordenada espaciotemporal, porque es la fuerza más poderosa y compleja de la mente humana y, con toda probabilidad, una parte inextirpable de su naturaleza (Wilson, 1983).

Resultados esperados

La zona Cosoleacaque manifiesta la presencia de jóvenes adventistas de forma significativa. Esto amerita realizar investigaciones cuyos resultados puedan ser utilizados para darles una mejor atención.

White (2008) afirma que “con semejante ejército de obreros, como el que nuestros jóvenes, bien preparados, podrían proveer, ¡cuán pronto se proclamaría a todo el mundo el mensaje de un Salvador crucificado, resucitado y próximo a venir!” (p.11). Esta afirmación justifica realizar un estudio que determine su nivel de liderazgo juvenil y su grado de actitud religiosa e, igualmente, si estas dos variables se correlacionan, con el fin de potenciar su rol en la iglesia. Se espera producir un documento que pueda ser un referente adecuado para la atención del sector juvenil de la población en esta zona geográfica de México, con aplicación en otras partes del país y del mundo.

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. La aplicación del instrumento dependió de la ayuda de los líderes juveniles y de los pastores de la zona de Cosoleacaque, Veracruz.
2. La distancia lejana entre los distritos para la aplicación del instrumento.
3. Algunos jóvenes mostraron poco interés para contestar completamente los instrumentos.

Delimitaciones

Se presentan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. El estudio se desarrolló en el año 2017.
2. La investigación se limitó a jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, de la Asociación Veracruzana del Sur, Estado de Veracruz, México.

3. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, transversal. Se analizó la relación existente entre las variables, de acuerdo con la pregunta de investigación.

Trasfondo filosófico

La investigación se fundamenta en una cosmovisión bíblico-cristiana. El liderazgo es fundamental en el crecimiento cristiano y en la consolidación de la vida espiritual de los jóvenes. El líder desempeña una función muy importante en toda organización; su vida es de mucha influencia entre quienes lo rodean.

Otra característica de los líderes es que organizan, administran los negocios del Señor, predicán y enseñan. Así lo manifiesta Pablo cuando dice que “los ancianos que gobiernan bien, sean tenidos por dignos de doble honor, mayormente los que trabajan en predicar y enseñar” (1Timoteo 5:17). También un líder dirige o preside una actividad organizada en la iglesia o a un grupo. Según el médico Lucas, el concilio de la iglesia en Jerusalén fue presidido por Jacobo, también llamado “Santiago”, el hermano del Señor, lo cual indica que ejercía liderazgo, tenía un puesto de responsabilidad (Hechos 15:6-13).

En las Sagradas Escrituras se hace referencia a líderes destacados que dejaron un legado significativo, como Samuel, que desde pequeño aprendió a obedecer la voz de Dios y a estar dispuesto para cumplir la gran ley de la vida, que es una ley de “servicio” (White, 2012); Jeremías, el gran profeta del sufrimiento y proclamador de las verdades hacia el pueblo que había torcido su camino (Jeremias 7:1-6) y Ezequiel que proclamó el pecado del pueblo de Jerusalén y sus consecuencias (Ezequiel 22:1-31).

Estos personajes estuvieron dispuestos a seguir las enseñanzas de Dios, participar de su obra y manifestar un liderazgo en favor de los demás.

El concepto de la actitud religiosa está enmarcado en gran parte de la Biblia. En el Libro sagrado hay hombres y mujeres que dejan un ejemplo para la enseñanza en estos días, por la actitud tomada en diferentes circunstancias. No se debe ignorar la actitud de Josué cuando fue llamado para introducir al pueblo de Dios a la tierra prometida (Josué 1:1-4). Se menciona que se demandó valentía y esfuerzo de su parte (Josué 1:6-9).

Existen actitudes personales que se puede hacer bien en observar, como la de José en casa de Potifar, en su lealtad a Dios (Génesis 39:9), un gran ejemplo para las generaciones venideras en el trabajo en condiciones adversas, entrando en la cárcel acusado de forma injusta (Génesis 39:23) y el clímax de su actitud fue el perdón que prodigó a sus hermanos (Génesis 45:4, 5, 8, 14).

La actitud del ser humano tiene directa relación con la visión que se tenga del mundo; solamente se modifica cuando se cambian las creencias y percepciones con respecto a Dios. Tal es el caso del joven rico (Mateo 19:16-22), que tristemente se alejó por amor a sus riquezas y su actitud denotó egoísmo, a tal grado que no quiso compartir sus bienes.

Por otra parte, es conveniente recordar la actitud religiosa negativa de los hijos de Elí, el sumo sacerdote del pueblo de Israel. Ofni y Finees crecieron en el santuario, ministraban para Dios y para el pueblo; sin embargo, la actitud que ellos tenían hacia el servicio denotaba su lejanía de Dios. La Biblia declara que eran "impíos y no respetaban a Jehová" (1Samuel 2:12). Nadab y Abiú son otro ejemplo de este tipo de actitud,

porque actuaron según sus propios criterios y recibieron su pago por la actitud errada y desafiante hacia Dios (Levítico 10:1-2).

Definición de términos

A continuación, se definen algunos términos utilizados en esta investigación:

Liderazgo juvenil: relación de influencia que sucede entre los líderes y sus seguidores, en la cual, las dos partes buscan resultados positivos.

Actitud religiosa: manera en que una persona o grupo actúa, practica y percibe la realidad religiosa y reacciona ante ella, dependiendo de las situaciones que se le presenten.

Jóvenes adventistas: personas que tienen entre 16 y 35 años de edad, afiliados a la iglesia Adventista del Séptimo Día, según los registros de la Asociación Veracruzana del Sur, de este caso.

Millennials (milenio): son las personas nacidas entre 1980 y 2000; son egocéntricos, muy inteligentes y preparados académicamente; nacieron bajo el paraguas de la prosperidad económica y la tecnológica.

Iglesia Adventistas del Séptimo Día: asociación religiosa dada de alta en los registros de asociaciones religiosas de la Secretaría de Gobernación en México, mediante el registro constitutivo SGAR/92:33/2017.

Distrito: es el conjunto de iglesias y congregaciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día; están determinados por un área geográfica (ejidos, villas, colonias, municipios) y forman parte de una zona y de una asociación o misión.

Zona Cosoleacaque: es una zona Cosoleacaque de Veracruz que forma parte de la Asociación Veracruzana del Sur; está compuesta por ocho distritos y siete municipios (Tatahuicapan, Chinameca, Oteapan, Jáltipan, Zaragoza, Coacotla, Modelo y Cosoleacaque).

Asociación: es el conjunto de distritos agrupados en zonas; está determinada por un área geográfica (municipios, estados).

Asociación Veracruzana del Sur (AVS); está ubicada en Minatitlán Veracruz; forma parte de la Unión Mexicana Interoceánica de la iglesia Adventista del Séptimo Día, conformada por 19 distritos y tres zonas (zona Ríos, zona Minatitlán, zona Cosoleacaque); está determinada por un área geográfica (municipios del sur de Veracruz).

Unión Mexicana Interoceánica (UMI): forma parte de la División Interamericana de la Iglesia Adventista del Séptimo Día; está conformada por asociaciones (ocho) y misiones (tres) dentro de una geografía de ocho estados de la República Mexicana (Guerrero, Morelos, Puebla de los Ángeles, Tlaxcala, Oaxaca, Veracruz y Tabasco). Tiene su sede en Puebla de los Ángeles, Puebla, México.

Resumen

En este capítulo se presentaron los antecedentes de la investigación, planteamiento y declaración del problema, las hipótesis principal y complementaria, además de los objetivos y la justificación, donde se menciona la necesidad e importancia del estudio, al igual que los resultados esperados.

Por último, se presentan las limitaciones y delimitaciones, el marco filosófico y las definiciones de términos para la mejor comprensión por parte del lector.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

Este capítulo presenta un aporte teórico sobre las variables liderazgo juvenil y actitud religiosa y su relación. Igualmente, da una caracterización de la población millennials.

En la primera sección, se considera la variable de liderazgo presentando el fundamento bíblico y actual; así como algunos tipos (transaccional, transformacional, inspiracional y espiritual).

La segunda sección hace un estudio sobre la variable actitud religiosa, comenzando por los conceptos actuales (componentes y medición, características, formación y cambio).

En la tercera sección, se estudia la relación entre las variables liderazgo juvenil y actitud religiosa.

Finalmente, en la cuarta sección se estima la caracterización de la comunidad millennials.

Liderazgo

Al considerar el sustancial tema del liderazgo, es primordial fundamentar bíblicamente que este fenómeno es de vital importancia en las actitudes humanas.

El liderazgo es un factor determinante en las actitudes no solo religiosas sino en todas las expresiones y reacciones de los individuos. Ha sido adoptado por diferentes disciplinas, especialmente por las ciencias administrativas. Por lo tanto, se inicia esta sección analizando la perspectiva bíblica del liderazgo.

Fundamento bíblico del liderazgo

En la Biblia, el liderazgo podría decirse que es un llamado y una aceptación. Comienza con Dios, se desarrolla para Dios y termina en Dios. A la pregunta ¿el líder nace o se hace? Gómez (2014) responde que el líder cristiano no nace ni se hace; Dios lo hace.

Dios presenta el tema del liderazgo con un llamado. En la experiencia del gran líder Moisés, Dios lo llamó (Éxodo 3:1-6); al llamarlo, le dio una misión (Éxodo 3:7-10). Es evidente que el liderazgo de Moisés tuvo una influencia directa en las actitudes religiosas de Israel; pues, a pesar de ser un pueblo “de dura cerviz”, bajo el liderazgo de Moisés, salió de Egipto (Éxodo 12:31); al inicio del peregrinaje, Israel hizo un pacto con Dios (Éxodo 19:5). Aunque tuvo muchos altibajos, Moisés siempre estuvo listo para hacerlos volver a Dios.

En el Nuevo Testamento se encuentra cómo Jesús, al inicio de su ministerio junto al mar de Galilea, emprende el liderazgo de sus discípulos con un llamado. A Simón, denominado Pedro y a Andrés su hermano, a Jacobo hijo de Zebedeo y a Juan su hermano, para ejercer un liderazgo en favor de la obra que él había venido a realizar, (Mateo 4:18-23). "Después subió al monte, y llamó a sí a los que quiso; y vinieron a él. Y estableció doce, para que estuviesen con él, y para enviarlos a predicar" (Marcos 3: 13-14.), White (2010) comenta que “Cristo había terminado la obra

que se le había encomendado que hiciera. Había reunido a aquellos que habrían de continuar su obra entre los hombres” (p. 20).

En la Biblia se encuentra el liderazgo de Saulo de Tarso, comienza con un llamado de atención y una indicación: “Saulo, Saulo ¿por qué me persigues? Levántate, entra en la ciudad, y se te dirá lo que debes hacer (Hechos 9:6). Dios deja en claro que es el que llama para ejercer un liderazgo para propósitos definidos; así lo manifestó a Ananías y al resto de sus discípulos (Hechos 9:15), y así lo entendió Saulo porque él menciona lo siguiente en (Gálatas 1:15-16): “Pero cuanto agradó a Dios, que me apartó desde el vientre de mi madre me llamó por su gracia, se dignó revelar a su Hijo en mí, para que yo le predicase entre los gentiles”.

Pablo se convirtió en el hombre del Evangelio por excelencia; Dios lo puso aparte para el evangelio (Romanos 1:1), le reveló a su Hijo para que “lo anunciara entre los paganos” (Gálatas 1:16) y le “confió el evangelio” (1 Tesalonicenses 2:4). Neiryck (citado en Brown, Fitzmyer y Murphy, 2005) menciona que para Pablo la proclamación del evangelio expresa el poder de Dios.

En la Biblia se localiza también el ejemplo máximo a seguir. Antes de su muerte, Jesús les recordó a sus discípulos que había un estilo de liderazgo secular en el cual los líderes intimidan y dominan pueblos. Luego, enfáticamente, Él les dijo a los doce: “pero no será así entre vosotros” (Marcos 10:43). White (2010) menciona que, Cristo se aseguró de que sus discípulos entendieran que ellos debían ser siervos, liderando para el beneficio de los demás y no de ellos mismos. El liderazgo efectivo en la iglesia debe ser un liderazgo de servicio.

Siguiendo el pensamiento del liderazgo, Nouwen (2001) menciona que Jesús dejó un ejemplo del siervo líder: “un nuevo tipo de liderazgo es requerido para la iglesia del mañana, un liderazgo que no está basado en los juegos de poder del mundo, sino en el siervo-líder, Jesús, quien dijo “no vine para ser servido sino para servir” (Marcos.10: 45).

Francis Cosgrove (citado en Campbell, 2003) describe algunas cualidades bíblicas de un siervo, que son las siguientes:

1. Un siervo es humilde, no llama la atención hacia sí mismo (Mateo 10:24; 2 Timoteo. 2:25).

2. Un siervo es diligente; él está trabajando activamente y no es ocioso (Mateo 24:45-47).

3. Un siervo está ocupado en servir a los demás (Lucas17: 7).

4. Un siervo es capaz de enseñar (2Timoteo 2:24).

5. Un siervo es paciente bajo cualquier circunstancia (2Timoteo 4:2).

6. Un siervo es obediente – este es el “corazón del servicio” y la razón por la que muchos tienen problemas (Efesios 6:5-6; Tito 2:9).

7. Un siervo es dedicado (2 Samuel 5:21).

8. Un siervo es cuidadoso (Lucas 12:35-36).

9. Un siervo es fiel (1Samuel 22:14).

10. Un siervo no replica a su amo (Tito 2:9).

11. Un siervo está lleno del Espíritu Santo (Hechos 2:16-18).

Con base en estas cualidades bíblicas de liderazgo, Campbell (2003) comenta que el liderazgo servidor se somete a la autoridad de Jesucristo, sigue su ejemplo y, con integridad y humildad, influye en otros.

Concepto actual de liderazgo

Numerosos libros y artículos en diferentes áreas presentan el tema del liderazgo. Es palpable que el liderazgo es multifacético, ya que abarca el mundo de los negocios, la política, la familia, los asuntos eclesiásticos, entre otros. En esta sección se presentan algunas definiciones y tipos de liderazgo.

Lussier y Achua (2016) afirman que el liderazgo “es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio” (p. 6).

Por otra parte, Etling (2005) señala que el liderazgo es arte y ciencia que ayuda a los demás a decidir sobre los objetivos y el trabajo que se tiene que realizar. Ginebra (2000) comenta que, etimológicamente, liderazgo se relaciona con conducción, dirección o mando.

El mismo autor afirma que “el liderazgo se relaciona con el arrastre. El liderazgo es un modo de mover una organización. Es en parte una cualidad personal y, en parte, un fenómeno situacional que produce o ayuda la convergencia de una organización hacia un propósito” (pp. 5-6).

Robbins (2004) menciona que el liderazgo es vida humana objetiva con intencionalidad. Por otra parte, (Rost, 1993) menciona que el liderazgo es “una relación de influencia entre líderes y colaboradores, los cuales intentan cambios reales que reflejan intereses mutuos” (p. 102). Se entiende liderazgo como el ejercicio deliberado de

influencia para el logro de objetivos (Yukl, 2008) y hacer que las cosas pasen (Huxham y Vangen, 2000).

Loya (2011) define el liderazgo como la actitud que asumen los jefes para que sus colaboradores alcancen con entusiasmo los objetivos que les han sido encomendados.

Desde otra perspectiva, el liderazgo es un fenómeno psicosocial en virtud del cual un grupo de personas, llamadas seguidores, son “arrastradas” por otra llamada líder (Ginebra, 2000).

Newstrom (2007) afirma que “el liderazgo es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario” (p.196). Por otra parte, Chiavenato (2017) declara que el liderazgo “es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p. 458).

Para Daft (2006) el liderazgo es la relación de influencia entre líderes y sus seguidores que produce cambios y resultados reales. Como señalan Hughes, Ginnett, y Curphy (2007), el liderazgo es un proceso que influye en un grupo organizado hacia el cumplimiento de las metas.

Tipos de liderazgo

Según Cardona Soriano (2012), las teorías de liderazgo se centran en los rasgos personales o cualidades distintivas del líder. Se piensa en Gandhi, Martin Luther King y Nelson Mandela, entre otros personajes que marcaron diferencia en el liderazgo. Stogdill (1948) declara que no hay un grupo de rasgos que diferencie con-

sistentemente a líderes de no líderes en distintas situaciones.

Cardona Soriano (2012) menciona que en la década de los 50 del siglo pasado se buscaba no solo entender cómo era el líder, sino cómo actuaba en un contexto determinado.

Como resultados de esos estudios, en la década de los 60 se desarrolló la rejilla de estilos de dirección (Blake y Mouton, 1994). Los autores citados mencionan que la teoría define distintos estilos de dirección donde los directivos están más o menos orientados a la tarea y/o a las personas. Por su parte, la teoría de la contingencia de Fiedler (1963) afirma que el liderazgo es efectivo cuando el estilo corresponde con la situación adecuada. Por último, en la década de los 70 y 80 uno de los estilos más conocido fue el liderazgo situacional (Hersey y Blanchard, 1969).

Terrazas Pastor (2015) menciona que el liderazgo es crucial en el desempeño de las sociedades y puede ser concebido en el ámbito de las organizaciones, entidades, grupos humanos y de manera particular; se trata de comprender y entender que todos necesitan de un guía y un modelo referente para poder caminar en la faena de la vida.

El estudio de liderazgo se ha abordado desde diferentes enfoques o perspectivas. En la evolución del pensamiento administrativo se han identificado varias formas de estudiar el liderazgo, de acuerdo con lo planteado por Stoner (2009) y por Koontz, Weihrich y Cannice (2017). El primer enfoque estuvo centrado en los rasgos; luego, este fue sustituido por el enfoque de comportamiento y el de contingencias. El enfoque centrado en los rasgos no resultó útil, pues se demostró que ninguna combinación de rasgos distinguía de manera confiable a los líderes de aquellos que no lo

son; o bien, a los líderes eficaces de los ineficaces. El enfoque del comportamiento se centró en las funciones y estilos de liderazgo. En este sentido, los autores establecen que las funciones relacionadas con tareas como las del mantenimiento del grupo han de ser realizadas por uno o más miembros para que el grupo cumpla bien sus actividades.

Existen muchos tipos de liderazgo. Para efectos de esta investigación, se considerarán los siguientes: transaccional, transformacional, inspiracional y espiritual.

Liderazgo transaccional

Según Bass y Avolio (1994), el liderazgo transaccional ocurre cuando el líder premia o castiga al seguidor dependiendo de la calidad de su trabajo. El liderazgo transaccional depende del esfuerzo contingente.

Bromley y Kirschner Bromley (2007) comentan que el liderazgo transaccional consiste en tres dimensiones: recompensa contingente, administración por excepción y liderazgo pasivo. Todos los esfuerzos buscan alcanzar las metas de desempeño organizacional establecidas, pues la dinámica de la relación líder-seguidor dentro del liderazgo transaccional implica un intercambio explícito o una negociación implícita entre unos y otros (Den Hartog, Van Muijen y Koopman, 1997).

Cardona Soriano y García Lombardía (2016) declaran que los buenos líderes transaccionales suelen ser buenos negociadores, autoritarios y hasta agresivos, de modo que obtienen el máximo fruto de la relación de influencia económica que han creado.

Lussier y Achua (2016) mencionan que el liderazgo transaccional tiende a ser transitorio, en cuanto a que, una vez que se termina una transacción, la relación en-

tre las partes puede terminar o ser redefinida. Los líderes transaccionales promueven la estabilidad, mientras que los transformacionales crean un cambio significativo tanto en los seguidores como en las organizaciones.

Liderazgo transformacional

Bass y Avolio (1994) declaran que el liderazgo transformador es una expansión del liderazgo transaccional. Para Cardona Soriano (2012), el líder transformador no es el opuesto al líder transaccional. El líder transformador es negociador, controla los resultados, es visionario, carismático, entre otros.

Este es el liderazgo que propone Bennis (1989), donde los líderes saben lo que quieren, por qué lo quieren y cómo han de comunicar lo que quieren a otros para ganar su cooperación y apoyo.

A este respecto, Burns (2012) dice que los líderes transformadores elevan los deseos de logros y autodesarrollo de los seguidores y promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

Cardona Soriano y García Lombardía (2016) mencionan que los líderes transformadores consiguen que la gente se identifique con ellos y con su visión y, por lo tanto, influyen en su identificación para una transformación exitosa y lograr resultados profundos y positivos.

Lussier y Achua (2016) comentan que la capacidad del líder transformacional debe desafiar el estado de las cosas y presentar un caso convincente para el cambio, inspirar una visión compartida para el futuro y proporcionar un liderazgo eficaz.

Por otra parte, es necesario mencionar que el liderazgo transformacional estimula la capacidad de innovación, a través de la promoción del cambio y la transformación permanente (Oke, Munshi y Walumbwa, 2009).

En varios estudios se ha encontrado que los líderes transformacionales tienen un mayor efecto para estimular y promover la innovación en la organización que otros estilos de liderazgo (Bass y Riggio, 2005; Gardner y Avolio, 1998; Harris, 2003).

En la Tabla 1 se muestra la diferencia entre el liderazgo transformacional y transaccional, según Sheard y Kakabadse, 2004.

Liderazgo inspiracional

Para Barber Kuri y Clúa de la Torre (2013) el liderazgo inspiracional es el que permite al individuo desarrollar la competencia de inspirarse y motivarse y, como consecuencia inspirar y motivar otros para conseguir lo que nadie más podría obtener.

Los mismos autores afirman que “el líder inspirador se entiende como un promotor del cambio que define por qué cambiar, por qué hacerlo en ese momento, por qué proceder de ese modo” (p. 24).

El líder inspirador es un generador de cambio y guía con el ejemplo. Sus acciones hablan más que sus palabras. La imitación resulta ser la primera escuela para los líderes y el método más efectivo (Clúa Martínez, Clúa de la Torre y Clúa de la Torre, 2003).

Etling (2005) menciona que un “líder es una persona que influye sobre los demás. Puede describirse como inteligente, persuasivo, emprendedor y con poder de convencimiento” (p. 9). A este respecto, Koontz et al. (2017) establecen que la esen-

cia del liderazgo es el seguimiento. Por lo tanto, se podría decir que la prueba máxima para un líder es si le seguirán.

Barber Kuri y Clúa de la Torre (2013) mencionan que el liderazgo genuino es intrínseco al líder, no puede ser facultado u otorgado, sino que proviene del decoro humano más auténtico que enaltece al ser humano y trasciende en los demás. De ahí que un líder sea reconocido, pues en su acción estará su trascendencia en los demás.

Tabla 1

Comparación entre el líder transformacional y el transaccional

Atributos	Transformacional	Transaccional
Acercamiento	Innova	Balancea
Interacción	Se dirige de manera personal a su grupo	Hace énfasis en el puesto
Enfoque	En la visión, valores, expectativas y contexto	En control, producción y resultados
Influencia	En la organización completa y más allá	En un grupo selecto
Motiva a través de	Emociones, sugerencias	Mecanismos de autoridad formal
Uso	Influencia	Control
Valores	Cooperación, unidad, equidad, justicia, eficiencia y efectividad	Coordinación, eficiencia y eficacia
Comunicación	Directa e indirectamente, dando instrucciones poco estructuradas	Directa con instrucciones precisas y asignaciones solitarias
Representación	Dirección en la historia	Procesos
Orientado a	Fines	Medios
Es	Filósofo	Tecnológico
Tiene	Impacto transformador	Impacto transaccional
Rool	No necesariamente formal. Discrecional	Prescriptivo y formal
Tareas principales	Define y comunica metas, además de motivar	Capacita
Marco de tiempo para su pensamiento	Futuro	Presente
Contexto de pensamiento	Global	Local
Dirección	Renovar	Mantener

Liderazgo espiritual

Terrazas Pastor (2015) afirma que en “el tema del liderazgo se han definido principios básicos en relación al accionar de los líderes; hace énfasis en la praxis, en las características y valores de los líderes, y la mayoría de las veces, sin considerar la dimensión y desarrollo espiritual del hombre” (p. 3).

Los primeros estudios sobre liderazgo espiritual se elaboraron a partir de la década de los 90; entre ellos se encuentran los estudios de Fairholm (1996) y de Ron Cacioppe (2000). No obstante, el modelo con mayor desarrollo es el de Fry (2003), quien define el liderazgo espiritual como "comprender los valores, actitudes y comportamientos que son necesarios para intrínsecamente motivarse a uno mismo y a los demás para que tengan un sentido de supervivencia espiritual a través del compromiso y la pertenencia" (p. 694).

También Frye, Kisselburgh y Butts (2007) afirman que el liderazgo espiritual debe ser entendido como un proceso relacional cuyo objetivo es la construcción, coordinación y transformación de uno mismo, de los demás y de la organización.

Autores como Fairholm (1996) identificaron una serie de cualidades en el líder espiritual, como la presencia de objetivos vitales definidos, convicciones morales profundamente arraigadas, elevada capacidad intelectual, habilidades sociales y una especial orientación al desarrollo de valores en los demás.

Es importante destacar que la espiritualidad es un concepto más amplio que el representado por cualquier tipo de religión organizada con sus principios, dogmas y doctrinas (Zellers y Perrewe, citados en Polat, 2011).

Los líderes espirituales prestan ayuda a los demás para articular sus decisiones sobre las áreas trascendentes de su vida. Desarrollan una visión y una misión inspiradoras que fomentan el desarrollo efectivo de la organización (Fry, 2003).

Tomando como referencia la formulación anterior, el mismo autor propone un modelo general que incluye siete dimensiones, las cuales son las siguientes:

1. Esperanza-fe: tener la afirmación de las expectativas, creer firmemente que la visión, el objetivo y la misión de la organización se pueden lograr.

2. Visión: trazar una trayectoria futura de la organización, tener una autopo-
sicionamiento, autocomportamientos y una visión que lleven a los empleados a gene-
rar sentido de significación.

3. Amor altruista: entenderlo como el sentido de integridad, armonía, felicidad,
amor y aprecio por sí mismo y por los demás.

4. Significado: tener la percepción de que la vida es significativa y valiosa, y
que se tiene la capacidad para alcanzar grandes logros.

5. Membresía: desear que se es comprendido y apreciado.

6. Compromiso organizacional: desear mantener la relación y la identificación
con la organización y con las metas organizacionales.

7. Productividad: producir productos y servicios de alta calidad y ofrecer un
servicio excepcional.

Actitud

El concepto actitud es, probablemente, uno de los más controvertidos en las ciencias sociales, a la par que uno de los más antiguos, pues puede datarse ya a comienzos del siglo pasado. En esta sección se presentan desde diferentes áreas

del saber algunas definiciones sobre la actitud, sus componentes, su medición, características; así como la formación y cambios de las actitudes.

Concepto

En opinión de Mattelart y Multigner (2003), la noción de “actitud”, entendida como “un estado de ánimo individual respecto de un valor” (p. 117), habría sido introducida en 1921 por Thomas y Znaniecki (1974) en su estudio sobre el campesinado polaco emigrado a los Estados Unidos. Parece esta una definición tan inespecífica como la propia expresión “estado de ánimo”.

Las concepciones sobre el término de “actitud” son tan variadas como los autores que la han definido. Krech (citado en Roldán Santamaría, 2011) considera que una actitud es un sistema duradero formado por componentes de tipo cognoscitivo, sentimental y reactivo que se prolonga en la consecución de un determinado objetivo.

Para Rodríguez Osuna (1991), la actitud, es la motivación de las personas que predisponen su accionar para lograr los objetivos planeados.

La actitud es una estructura cognoscitiva-emocional que canaliza la significación de los objetos y orienta el comportamiento hacia los objetos (Moscovici, Ibáñez Gracia y Abric, 2002).

Esta combinación de pensamiento, sentimientos y potencial para la acción, basada en la forma en que equilibra los diversos aspectos del sistemas de valores, es lo que se describe como actitudes (Ellis y McClintock, 2008). De acuerdo con Allport (1959), la actitud tiene directa relación con la visión que se tenga del mundo que rodea al ser humano.

Es decir, se puede considerar la actitud como la predisposición de una persona a reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un objeto, que puede ser una cosa, otra persona o una institución, lo cual evidentemente puede provenir de la representación social que se ha construido acerca de ese objeto (Moscovici et al., 2002).

Pallares (1981) menciona que

la actitud es una tendencia que tiene la persona de actuar de un modo determinado cuando se encuentra ante ciertas personas, hechos o ideas. Estas personas, hechos o ideas que provocan este particular modo de obrar o actuar son los objetos de la actitud. (p. 54)

Componentes de la actitud

Partiendo de la conceptualización del modelo tridimensional de Rosenberg, (1960), la actitud es una predisposición a responder a una clase de estímulo con cierta clase de respuesta, pudiendo ser estas respuestas tanto afectivas como cognitivas o conductuales. Estos componentes tienen las siguientes características:

1. Componente afectivo: son los sentimientos o emociones que provoca el objeto de actitud y pueden ser positivos o negativos.

2. Componente cognitivo: en este se incluye el modo como se percibe al objeto de actitud y los pensamientos, ideas y creencias sobre él. Las percepciones o información pueden ser favorables o desfavorables.

3. Componente conductual: es la tendencia o predisposición a actuar de determinada manera en relación con el objeto de la actitud.

Las actitudes, una vez formadas, predisponen a una respuesta valorativa que manifiesta abiertamente los componentes afectivos, cognoscitivos y conductuales,

generando a su vez los tipos afectivo, cognitivo o de conducta. La valoración es un aspecto central de las actitudes (Bolívar Botía, 1999).

Para hablar de las actitudes de los jóvenes, se puede decir que hay que tomar en cuenta que las actitudes se adquieren, se aprenden y se forman a través de las experiencias y que, a pesar de su relativa estabilidad, pueden ser cambiadas apoyándose siempre en experiencias (Álvarez de Sayaz, citado en Hurtado Lazo, 2010).

Características de las actitudes

González López (1981) presenta estas tres características de las actitudes:

1. Valencia: la valencia o dirección refleja el signo de la actitud. Se puede estar a favor o en contra, viene dado por la valoración emocional propia del componente afectivo.

2. La intensidad: la intensidad se refiere a la fuerza con que se impone una determinada dirección. Se puede estar más o menos de acuerdo en algo. La intensidad es el grado con que se manifiesta una actitud determinada.

3. La consistencia: la consistencia es el grado de relación que guardan entre sí los distintos componentes máximos: si lo que sabes, lo que sientes y lo que haces; si los tres componentes están acordes a la consistencia de la actitud, adquiere categoría máxima. Es la suposición básica de que existe una relación entre los motivos, creencias y hábitos que se asocian con un objeto único de actitud.

Formación de las actitudes

La infancia y la adolescencia constituyen los periodos más importantes en cuanto a la adquisición de comportamientos y hábitos en la vida. Hahn (citado en Casimiro Andújar, 2000) menciona que, durante la infancia se desarrollan las prime-

ras tendencias a determinado comportamiento, concentrándose luego en intereses que durante la adolescencia se pueden convertir en categorías de valor, decisivas para la vida futura. Sin embargo, González López (1981) sitúa a la formación de las actitudes como una síntesis entre la experiencia individual y el medio social en la que está inmerso el sujeto.

White (2008), declara que “los jóvenes que crecen empleando palabras y actitudes descuidadas y rudas, manifiestan el carácter de la educación recibida en su hogar” (p. 131).

También White (1985), comenta que “el carácter que se cultiva y las actitudes que se asumen hoy, están fijando el destino futuro” (p. 259).

Cambios de actitudes

Los esfuerzos por “cambiar las actitudes” pueden dirigirse sobre todo al componente de creencias o al componente sentimental o afectivo (Katz, citado en Aignerren, 2008).

Rosenberg (1960) supone que un cambio en uno de los componentes produce cambios en el otro y presenta evidencia experimental para confirmar esta hipótesis. Para conocer los mecanismos de cambio, se debe conocer su funcionalidad.

Así, Katz (citado en Aignerren, 2008) define cuatro funciones que pueden desempeñar las actitudes en la personalidad con relación a sus bases motivacionales y que a continuación se explican:

1. Función instrumental, adaptativa o utilitaria. Esencialmente esta función consiste en reconocer el hecho de que la gente se esfuerza en maximizar las gratificaciones del mundo externo y en minimizar lo desagradable.

2. Función defensiva del yo. A través de esta, la persona se protege a sí misma de reconocer las verdades básicas sobre sí misma o las duras realidades de su ambiente externo.

3. Función expresiva de valores. Es la actitud en la que el individuo obtiene satisfacciones al expresar actitudes adecuadas a sus valores personales y a su concepto de sí mismo.

4. Función cognoscitiva. Las personas necesitan patrones o marcos de referencia para comprender su mundo y las actitudes ayudan a suministrar tales patrones.

De las afirmaciones vertidas hasta el momento, y con el fin de encauzar toda la argumentación teórica, se indica que la actitud es un constructo teórico destinado a definir las relaciones entre el sujeto y el objeto.

Actitud religiosa

Uno de los agentes socializadores que proporciona normas de conducta a los miembros de la sociedad es la religión que en palabras de Durkheim y González Noriega (2007), tiene como elementos importantes creencias comunes y la práctica de ritos de manera colectiva. Los individuos que participan en ella se sienten unidos entre sí por compartir una fe en común; sus seguidores constituyen una iglesia (congregación e institución).

Como consecuencia del secularismo creciente en la sociedad, González Carvajal (2000) dice que la identidad y las prácticas religiosas parecen ir en declive, en un proceso que se ha ido agudizando progresivamente y que ha ido configurando lo que ha venido en llamarse “sociedades postcristianas” (Mendras, 1999). Así, la reli-

giosidad personal es entendida como una “forma singular, subjetiva, de valoración de la vida” (Oser y Gmünder, 1998).

Emmons (1998) dice que las prácticas religiosas son centrales en la vida de muchas personas porque ejercen influencia en la cognición, los afectos, la motivación, el comportamiento la personalidad.

La religión sirve como una fuerza estabilizadora contra las constantes presiones que ejercen la cultura y el medio ambiente (McAdams, 1996), y funciona como un medio de afrontamiento contra el estrés (Rogers et al., 2002). Además, el grado de religiosidad de una persona afectará sus emociones, su capacidad de afrontamiento, la forma en que resuelva los retos que se le presentan, sus relaciones interpersonales y sus valores (Roccas, 2005; Saroglou y Muñoz García, 2008).

Dhavamony (1973) dice que la religión no se limita únicamente a las creencias, tradiciones y ritos de grupos, sino también implica la experiencia individual del ser humano en el terreno de la práctica.

La vida es el centro de aquella reflexividad que es puesta en función de una actitud religiosa. Viveros Chavarría (2012) menciona que

la vida misma es el centro de toda búsqueda de significado, como lo es la actitud religiosa, que se ocupa de referencias diferentes a la excesiva racionalidad científico-positivista. Uno de los rasgos más valiosos de la actitud religiosa es su proximidad con la esencia del ser. (p. 6).

La religiosidad se divide en extrínseca e intrínseca. La extrínseca incluye las actividades religiosas que se practican en grupo y usan la religión para fines individuales o comunitarios. La intrínseca es un estilo de vida y una relación personal con Dios (Herrera, Ocampo, Reyes Ortiz, Romero y Saa, 2006).

White (2010) afirma que “el que quiera transformarse en un hermoso edificio para el Señor, debe cultivar cada actitud de su ser. Únicamente empleando debidamente los talentos es posible desarrollar armoniosamente el carácter” (p. 152).

Naturalmente, la atmósfera religiosa del hogar, dicen Vergote y Galli (1991), es uno de los factores que más influyen sobre las actitudes religiosas de los adolescentes.

Lahoz García (2010) dice que el ambiente familiar influye de manera decisiva en la personalidad. Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace.

White (2010) afirma que “los padres y las madres deben comprender su responsabilidad. El mundo está lleno de trampas para los jóvenes. Muchísimos son atraídos por una vida de placeres egoístas y sensuales” (p. 143).

Relación de las variables liderazgo juvenil y actitud religiosa

Con respecto a la variable liderazgo, Gil (2018) encontró una relación positiva significativa en grado mediano entre el liderazgo juvenil y el cumplimiento de la misión de los jóvenes adventistas. García y Pérez (2005) hallaron relación significativa entre las prácticas religiosas y los valores sociales en grupo de jóvenes. Dutt (1965) midió la actitud religiosa a 200 estudiantes universitarios y encontró diferencias significativas, siendo las mujeres más religiosas que los hombres.

Caracterización de la población millennials

En la revisión de la literatura referente a los millennial, se les reconoce como quienes han crecido durante tiempos prósperos, tienen grandes expectativas y buscan sentido de su trabajo (Howe y Strauss, 2000).

Sá Neves Dos Santos (2004) menciona que los jóvenes millennials tienen una tendencia a encarar el mundo y el futuro con optimismo, esperan un desarrollo social y económico global y están conscientes de los problemas sociales y ambientales que tendrán que enfrentar.

La Generación Y, también conocida como millennials o generación del internet, engloba básicamente la *cohorte* de los nacidos después de 1978 y hasta el año 2000 (Barbosa y Cerbasi, 2014).

Howe y Strauss (2007) presentan cuatro grupos generacionales: el tradicional (veteranos), personas nacidas entre 1920 y 1940; los baby boomers, nacidos entre 1940 y 1960; la generación X, desde 1960 hasta 1980; y la generación Y o millennials, entre 1980 y 2000. A pesar de las divergencias relacionadas con el período de su surgimiento, algunos están de acuerdo en cuanto a las principales características de esta generación. En la Tabla 2 se muestran siete rasgos exclusivos de la generación Y (Simões y Gouveia, 2008).

Para algunos autores, los millennials han sido bien estudiados en varios países, ya que constituyen el segmento de población más grande. En los Estados Unidos su moda de edad es 23 años, con 4.7 millones de ellos (Silvestre y Cruz, 2016).

El mismos autores comentan que los millenials han sido formados por la tecnología y se sienten cómodos compartiendo toda su vida en línea. Son egoístas, con alta autoestima: “déjame tomarme una selfie” es una frase común entre ellos.

Millennials es una generación digital y crítica, que retrasa la adultez y compra por internet (Silvestre y Cruz, 2016). La tecnología llena su vida cotidiana.

Tabla 2

Siete rasgos exclusivos de la generación Y

Rasgos	Descripción
1. Especiales.	Desde el comienzo de los años 1980 hay un consenso sobre la importancia de la discusión de cuestiones relativas a los jóvenes, y la prensa hace hincapié en los problemas de la juventud. Los <i>millennials</i> perciben toda esa preocupación.
2. Protegidos	Es la primera generación de "bebés a bordo", acompañada por señales y asientos de automóviles especiales para bebés.
3. Confiados	Los <i>millennials</i> creen que ellos serán mejores que sus padres cuando lleguen a la misma edad de ellos.
4. Orientados por comportamientos y actividades grupales	Están fuertemente orientados por comportamientos grupales y son propensos a participar de actividades en grupo.
5. Convencionales	Es una generación que tiende a aceptar los valores transmitidos por sus padres.
6. Presionados	Su vida está determinada por horarios. Además del trabajo y de los estudios, practican deportes, reservan tiempo para diversión, clases de música y todavía responden al correo electrónico y mensajes instantáneos.
7. Centrados	Ya desde los tiempos de la escuela, esta generación pensaba seriamente en su futuro y en cuestiones importantes como carrera y salario.

El mismo autor encontró que el 83% de los millennials duerme con su teléfono inteligente al lado de la cama, el 46% usa tablet, 46, el 93% usa laptop; además, las redes sociales más usadas son: whatsApp (92%), instagram (65%) y messenger (24%). De las actividades realizadas en redes sociales, encontró lo siguiente: usan el

e-mail, 79%; buscar empleos o negocios, 40%; noticias, 63%; cocina, decoración y moda, 40%; servicio al cliente, 17%; tareas en grupo, 50%; juegos, 31%.

Resumen

En este capítulo se presentaron el fundamento bíblico, los conceptos actuales de los tipos de liderazgo (transaccional, transformacional, inspiracional, espiritual), los conceptos de actitud (componentes y medición, características, formación y cambios) y la actitud religiosa que hay en la literatura; además, la relación entre las variables liderazgo juvenil y la actitud religiosa, como también la caracterización de la población millennials.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

El presente capítulo incluye el tipo de investigación, la población, la muestra, la hipótesis, la operacionalización de las hipótesis nulas, las variables, la operacionalización de variables, el instrumentos, la validez, la confiabilidad, la administración del instrumento y el análisis de los datos.

Tipo de investigación

El presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo. Hernández Sampieri et al. (2014) mencionan que el enfoque cuantitativo es la herramienta para la recolección de datos y para probar hipótesis, por medio de una valoración numérica.

La investigación es descriptiva, pues buscó señalar características y rasgos significativos de un fenómeno que se estudió. También es correlacional, ya que se pretende dar a conocer en qué medida el nivel de liderazgo juvenil se relaciona con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, estado de Veracruz, México, en el año 2017.

El diseño es no experimental, ya que no se manipuló la variable independiente.

Es de corte transversal, puesto que se recogieron los datos en un único momento para ser analizados.

Población

La población considerada en la presente investigación estuvo conformada por 800 jóvenes adventistas millennials, con edades de entre 16 a 35 años, de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, del estado de Veracruz. Dicha zona está compuesta por ocho distritos, conformada por siete ciudades (Tatahuicapan, Chinameca, Oteapan, Jáltipan, Zaragoza, Coacotla, Modelo y Cosoleacaque).

Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia (Kleeberg Hidalgo y Ramos Ramírez, 2009). Para elegir la muestra, se aprovechó una reunión de la Asociación Veracruzana del Sur celebrada el 24 de junio del año 2017 en el campamento El Jobo, ubicado en Rancho nuevo Carrizal, municipio de Minatitlán, Veracruz, México. Además se aplicaron encuestas en los distritos. De los aproximadamente 800 jóvenes adventistas millennials que conforman la población, se logró encuestar a 219; es decir, se logró una participación del 27.3% de los jóvenes que estaban en la reunión.

Instrumento de medición

El instrumento de medición es cualquier recurso que ayude al investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información (Hernández Sampieri et al., 2014). La instrumentación comprende los constructos, los instrumento, la confiabilidad y la operacionalización de las variables.

Variables

Los constructos utilizados en el presente estudio fueron las siguientes: nivel de liderazgo juvenil y grado de actitud religiosa. Algunas variables demográficas fueron

el género, situación civil, la edad, nivel de estudios y cargo en la iglesia.

Instrumentos

Una vez definidos los constructos a estudiar, se hizo una revisión de diversos estudios sobre cada uno de ellos. Mediante esta revisión se encontraron dos instrumentos que se adaptaron para el presente estudio. En el Apéndice A se muestran los instrumentos.

El instrumento utilizado para medir el nivel de liderazgo juvenil fue adaptado de la escala creada por Silvestre y Cruz (2016) y para medir el grado de actitud religiosa fue adaptado de la escala creada y validada por Orozco Parra y Domínguez Espinosa (2014).

El instrumento general quedó conformado por 39 ítems: 20 para la variable nivel de liderazgo juvenil y 19 para la variable grado de actitud religiosa.

El formato de respuesta es de tipo Likert con siete opciones de respuesta, que van de la siguiente forma: (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *muy en desacuerdo*, (3) *algo en desacuerdo*, (4) *indeciso(a)*, (5) *algo de acuerdo*, (6) *muy de acuerdo* y (7) *totalmente de acuerdo*.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación se aplicó una prueba piloto. La confiabilidad del instrumento fue medida con el alfa de Cronbach.

La confiabilidad del instrumento para los 20 ítems de la variable nivel de liderazgo juvenil fue de .929; la confiabilidad del instrumento para los 16 ítems de la variable grado de actitud religiosa fue de .811. Todos los valores alfa de Cronbach fueron

considerados como medidas de confiabilidad muy aceptables para cada una de las variables.

Se eliminaron tres ítems por tener bajos coeficientes (14, 16, 18). El instrumento final de la variable grado de actitud religiosa quedó conformado por 16 ítems, de tal manera que el instrumento general quedó conformado por 36 ítems. El instrumento definitivo se puede ver en el apéndice A. En el apéndice B están las tablas del análisis de confiabilidad.

Operacionalización de las variables

En la Tabla 3 se presenta un ejemplo de la operacionalización de una de las variables. En el Apéndice C se presenta la tabla de operacionalización del resto de las variables. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

Hipótesis

A continuación, se presentan las hipótesis nula principal y nulas complementaria de la presente investigación.

Hipótesis nula principal

El nivel de liderazgo juvenil no se relaciona con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur.

Hipótesis nulas complementarias

H1: No existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el género.

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Liderazgo juvenil	Relación de influencia que sucede entre los líderes y sus seguidores, en el cual, las dos partes buscan a que se tengan resultados positivos	Se determinó el grado de liderazgo juvenil en los jóvenes por medio de los siguientes 20 ítems, bajo la escala de 1 al 5: 1. Totalmente en desacuerdo 2. muy en desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Indeciso (a) 5. Algo de acuerdo 6. Muy de acuerdo 7. Totalmente de acuerdo	Para medir el grado de liderazgo juvenil, se obtuvo la media de los 20 ítems. Para interpretar los resultados se utilizará la siguiente escala equivalente: 1. Muy deficiente 2. Poco deficiente 3. Deficiente 4. Regular 5. Bueno 6. Muy bueno 7. Excelente

H2: No existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según su situación civil.

H3: No existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el nivel de estudios.

H4: No existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la edad.

H5: No existe relación significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el cargo en la iglesia.

H6: No existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el género.

H7: No existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la situación civil.

H8: No existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el nivel de estudios.

H9: No existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la edad.

H10: No existe relación significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el cargo en la iglesia.

Operacionalización de las hipótesis nulas

En la Tabla 4 se presenta un ejemplo de la operacionalización de la hipótesis nula principal. En el Apéndice D se presenta la operacionalización de las hipótesis nulas complementarias. Se incluyen las variables, el nivel de medición de cada variable y el tipo de prueba estadística utilizada.

Tabla 4

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 0: El nivel de liderazgo juvenil no se relaciona con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur.	Dependientes: A. Nivel de Liderazgo juvenil.	Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>r</i> de Pearson. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$.
	B. Grado de Actitud religiosa.	Métrica	

Recolección de la información

Para recolectar la información se realizó de la siguiente manera:

Los instrumentos fueron aplicados en la zona Cosoleacaque, que comprenden ocho distritos y siete ciudades, además de la reunión del Jobo el 24 de junio del 2017. Se solicitó la ayuda de líderes juveniles y pastores para su aplicación.

Una vez aplicados los instrumentos, fueron enviados a la Universidad de Montemorelos, donde el investigador estaba radicando para su análisis.

La aplicación de la prueba se realizó a jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, de entre 16 y 35 años de edad.

Antes de aplicar el instrumento, a cada participante se le dio una explicación de la encuesta, que consistió en dar información del propósito de la investigación; se les indicó que contestaran todas las preguntas; se llevaron lapiceros para que a todos los encuestados se les facilitara el responder; se les mencionó la escala de respuestas de la encuesta; se garantizó confidencialidad y se pidió toda la honestidad posible al llenar

la encuesta. Las encuestas se aplicaron y recogieron inmediatamente al ser contestadas.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos, en primer lugar, se recibieron y revisaron todas las encuestas para descartar aquellas que tuvieran algún faltante en sus datos o repuestas. Posteriormente, se codificaron de forma minuciosa y dedicada, asignando los números correspondientes a cada una.

Se capturaron todas las encuestas para obtener la base de datos, se realizó una última revisión de la base de datos para certificar que no hubiera datos mal capturados y poder hacer el análisis estadístico respectivo.

Se recodificaron los ítems 3, 7, 9, 11, 12 y 15, por estar redactados en un sentido negativo, y se procedió al análisis. Todo se hizo con el paquete estadístico statistical package for the social sciences (SPSS, 2017) con licencia adquirida por la Facultad de Teología de la Universidad de Montemorelos.

Resumen

En este capítulo se muestra que la investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y de corte transversal. Así mismo, se presentó la población conformada por 800 jóvenes millenials en edades de 16 a 35 años, de la Zona Cosoleacaque, constituida por ocho distritos de la Asociación Veracruzana del Sur, en el estado de Veracruz. Se presentó la muestra tomada de 219 jóvenes adventistas millenials en el Campamento El Jobo y contando con una participación del 27.3%.

También se presentaron la hipótesis nula principal y las complementarias, además de la operacionalización de cada una de ellas; las variables principales, la operacionalización de las variables principales, la recolección de información, la conformación de los instrumentos y la confiabilidad; la administración del instrumento y, finalmente, el análisis de los datos de investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Introducción

En el presente capítulo se presenta el análisis de las muestras demográficas, el análisis univariado, las pruebas de hipótesis, la discusión de los resultados y el resumen.

La investigación tuvo por objetivo principal conocer en qué medida el nivel de liderazgo juvenil se relaciona con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennial de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, México, en 2017.

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

Las variables dependientes fueron el nivel de liderazgo juvenil y el grado de actitud religiosa. Algunas otras variables complementarias que se consideraron para ampliar el estudio fueron las demográficas, que incluyeron las siguientes: género, situación civil, nivel de estudios, edad y cargo en la iglesia.

El presente capítulo tiene la siguiente estructura: (a) la muestra demográfica, (b) análisis univariado, (c) prueba de hipótesis, (d) discusión y (e) resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas considerando un nivel de significación de p menor a .05. La población estuvo constituida por 800 jóvenes adventistas

millennials con edades de entre 16 y 35 años, de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, del estado de Veracruz. La muestra fue de 219 sujetos, ya que se logró una participación del 27.3% de los 800 jóvenes.

Descripción demográfica

A continuación, se presentan las características demográficas más relevantes de la muestra. Las variables demográficas fueron: género, situación civil, nivel de estudios, edad y cargo en la iglesia. En el Apéndice E se presentan las tablas de respaldo.

Género

Los datos referidos al género de los 219 jóvenes adventistas millennials que respondieron los instrumentos fueron los siguientes el 52.1% estuvo conformado por mujeres ($n = 114$) y el 47.9% estuvo conformado por hombres ($n = 105$).

Situación civil

En la Tabla 5 se encuentra la variable situación civil de los jóvenes adventistas millennials. En ella se observa que la mayoría de los encuestados están solteros, que representa un 59.2% ($n = 129$) y le siguen los casados, con 37.6% ($n = 82$).

Tabla 5

Estado civil de los participantes

Estado civil	<i>n</i>	%
Casado	82	37.6
Soltero	129	59.2
Otros	7	3.2
Total	218	100.0

Nivel de estudios

En la Tabla 6 se encuentra la variable nivel de estudios de los jóvenes adventistas millennials. En ella se observa que la mayoría de los encuestados tiene un nivel académico de preparatoria que representa un 48.4% ($n = 105$) y los de nivel licenciatura con 25.8% ($n = 56$).

Tabla 6

Nivel de estudios de los participantes

Nivel académico	<i>n</i>	%
Primaria	12	5.5
Secundaria	41	18.9
Preparatoria	105	48.4
Licenciatura	56	25.8
Maestría	3	1.4
Total	217	100.0

Edad

Con respecto a la variable edad, se observa que el rango de los encuestados fue de los 16 a los 35 años. La edad predominante fue de 24 años, que representa el 7.8% ($n = 17$) del total de la muestra. En la Figura 1 se muestra el comportamiento de la variable edad. Se observa que la edad promedio fue de 24.67 años.

Cargo en la iglesia

Los datos referidos a cargo en la iglesia de los 219 jóvenes adventistas millennials que respondieron los instrumentos fueron los siguientes: el 73.1% tiene un cargo en la iglesia ($n = 160$) y el 26.9% no tiene un cargo en la iglesia ($n = 59$).

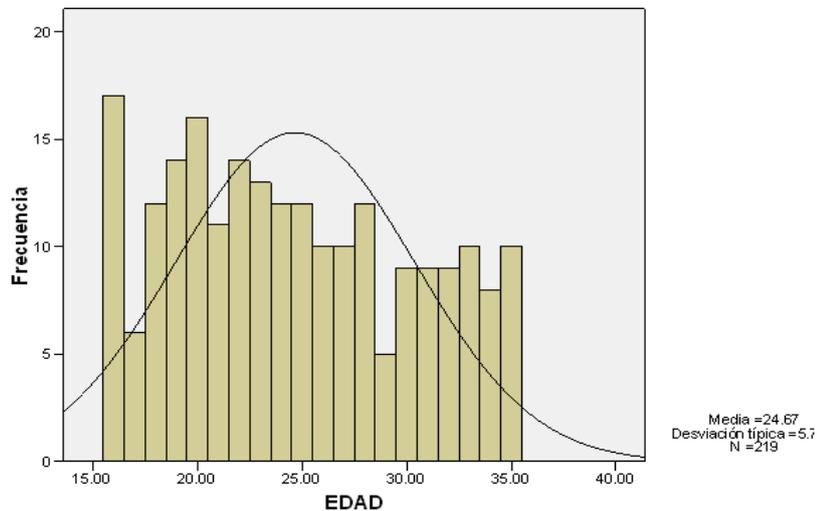


Figura 1. Histograma de la edad.

Análisis univariado

En esta sección se presentan los resultados obtenidos para cada una de las variables principales del estudio. En el Apéndice F se encuentran las tablas de respaldo.

Nivel de liderazgo juvenil

En esta sección se responde a la pregunta: ¿cuál es el nivel de liderazgo juvenil percibido por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, en el año 2017?

Mediante el análisis de los datos de los 219 jóvenes, se obtuvo una media aritmética de 4.34 para la variable nivel de liderazgo juvenil percibido por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur.

La desviación estándar fue de 1.548. El porcentaje del nivel de liderazgo que manifestaron los jóvenes adventistas millennials de Cosoleacaque, Veracruz fue del 55%.

Según los niveles utilizados en la escala Likert del instrumento, que tenía las siete opciones siguientes: (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *muy en desacuerdo*, (3) *algo en desacuerdo*, (4) *indeciso*, (5) *algo de acuerdo*, (6) *muy de acuerdo* y (7) *totalmente de acuerdo*, se obtuvo un nivel de liderazgo juvenil percibido por los jóvenes entre *regular* y *bueno*.

Basados en la media aritmética, se determinó que los aspectos mejor evaluados en el nivel de liderazgo juvenil fueron los siguientes ítems: (a) “Estoy al frente de alguna responsabilidad en la iglesia” ($\bar{X} = 5.58$, $DE = 2.263$), (b) “Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.19$, $DE = 2.276$) y (c) “Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.15$, $DE = 2.223$).

Con base en la media aritmética, se estableció que los aspectos evaluados más bajos en el nivel de liderazgo juvenil fueron los siguientes ítems: (a) “Coordino algún grupo en la escuela donde estudio” ($\bar{X} = 2.82$, $DE = 2.298$) y (b) “Dirijo algún club de organismo juvenil (aventureros, conquistadores, guías)” ($\bar{X} = 3.04$, $DE = 2.390$).

Grado de actitud religiosa

En esta sección se responde a la pregunta: ¿cuál es el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, en el año 2017?

Mediante el análisis de los datos de los 219 jóvenes, se obtuvo una media aritmética de 6.54 para la variable grado de actitud religiosa percibida por los jóvenes

adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur. La desviación estándar fue de .686. El porcentaje de grado de actitud religiosa que manifestaron los jóvenes adventistas millennials de Cosoleacaque, Veracruz fue del 82%.

Según los niveles utilizados en la escala Likert del instrumento, que era de las siguientes siete opciones a elegir: (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *muy en desacuerdo*, (3) *algo en desacuerdo*, (4) *indeciso(a)*, (5) *algo de acuerdo*, (6) *muy de acuerdo* y (7) *totalmente de acuerdo*. Se obtuvo un grado de percepción de la variable actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials entre *muy buena* y *excelente*.

Basados en la media aritmética, se determinó que los aspectos mejor evaluados en el grado de actitud religiosa percibido por los jóvenes adventistas millennials fueron los siguientes ítems: (a) “La oración me ayuda mucho” ($\bar{X} = 6.86$, $DE = .594$), (b) “La espiritualidad es importante en mi vida” ($\bar{X} = 6.85$, $DE = .668$), (c) “Creo que Dios ayuda a la gente” ($\bar{X} = 6.84$, $DE = .544$) y (d) “Dios me ayuda a llevar una vida mejor” ($\bar{X} = 6.82$, $DE = .633$).

Con base en la media aritmética, se estableció que los aspectos evaluados en menor grado de actitud religiosa percibida por los jóvenes adventistas millennials fue el siguiente ítem: “La religión me ayuda a llevar una mejor vida” ($\bar{X} = 5.88$, $DE = 2.047$).

Prueba de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas de hipótesis nulas formuladas para esta investigación. Todas las tablas con los resultados de cada una de las hipótesis se encuentran en el Apéndice G.

Hipótesis nula principal

La hipótesis principal planteada fue la siguiente: el nivel de liderazgo juvenil no se relaciona con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, estado de Veracruz, México, en 2017.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables dependientes fueron el nivel de liderazgo juvenil y el grado de actitud religiosa

Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de .139 y un nivel de significación p de .040. Para dicho nivel de significación ($p < .05$), se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y aceptar la hipótesis de relación entre ellas; se encontró una relación positiva en grado *bajo*, lo cual significa que, a medida que hay un incremento en el nivel de liderazgo juvenil, hay un incremento en el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials. Es decir, cuanto mayor nivel de liderazgo juvenil, mayor grado de actitud religiosa.

Hipótesis nulas complementarias

A continuación, se presentan las hipótesis nulas complementarias del estudio.

Hipótesis nula 1

H_01 : No existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el género.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el género. La variable dependiente es el nivel de liderazgo juvenil. Esta hipótesis fue probada mediante la

prueba estadística t de Student para muestras independientes. 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 de 1.474 ($gl = 217$) y un nivel crítico bilateral asociado p de $.142$. El valor de p mayor a $.05$ permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias en el nivel de liderazgo juvenil, según su género.

Hipótesis nula 2

H_02 : No existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el nivel de estudios.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el nivel de estudios. La variable dependiente es el nivel de liderazgo juvenil.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 1.347 y un nivel de significación p de $.254$. Puesto que el nivel crítico o de significación fue mayor a $.05$, se determinó retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 3

H_03 : No existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la situación civil.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es la situación civil. La variable dependiente es el nivel de liderazgo juvenil.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 1.925 y un nivel de significación p de .148. Puesto que el nivel crítico o de significación fue mayor a .05, se determinó retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 4

H₀4: No existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el cargo en la iglesia.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el cargo en la iglesia. La variable dependiente es el nivel de liderazgo juvenil. Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t de Student para muestras independientes. 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 de 7.134 ($gl = 217$) y un nivel crítico bilateral asociado p de .000. El valor de p menor a .05 permitió rechazar la hipótesis nula de igualdad entre las medias en el nivel liderazgo, según el cargo en la iglesia. Los que tienen un cargo manifestaron un mejor nivel de liderazgo ($M = 4.75$) que los que no tienen un cargo ($M = 3.23$).

Hipótesis nula 5

H₀5. No existe relación significativa entre el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur y la edad.

En esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son el grado de nivel de liderazgo juvenil y la edad.

Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de .067 y un nivel de significación p de .325. Para dicho valor de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 6

H₀6. No existe diferencia significativa el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el género.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el género. La variable dependiente es el grado de actitud religiosa. Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t de Student para muestras independientes. 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 de -.855 ($gl = 217$) y un nivel crítico bilateral asociado p de .393. El valor de p mayor a .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias del grado de actitud religiosa, según su género.

Hipótesis nula 7

H₀7. No existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según la situación civil.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es la situación civil. La variable dependiente es el grado de actitud religiosa.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 2.985 y un nivel de significación p de .053. Puesto que el nivel crítico o de significación fue mayor a .05, se determinó retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 8

H_08 . No existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennial de la zona de Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el nivel de estudios.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el nivel de estudios. La variable dependiente es el grado de actitud religiosa.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de .948 y un nivel de significación p de .437. Puesto que el nivel crítico o de significación fue mayor a .05, se determinó retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 9

H_09 . No existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennial de la zona de Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el cargo en la iglesia.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el cargo en la iglesia. La variable dependiente es el grado de actitud religiosa. Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t de Student para muestras independientes. 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 de 2.080 ($gl = 217$) y un nivel crítico bilateral asociado p de .039. El valor de p menor a .05 permitió rechazar la hipótesis nula de igualdad entre las medias de grado de actitud religiosa y el desempeñar cargo en la iglesia. Los que tienen un cargo manifestaron un mejor grado de actitud religiosa ($M = 6.60$) que los que no tienen un cargo ($M = 6.38$).

Hipótesis nula 10

H_0 10. No existe relación significativa entre el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennial de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur y la edad.

En esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son el grado de actitud religiosa y la edad.

Al correr la prueba estadística, se encontró un valor r de .032 y un nivel de significación p de .642. Para dicho valor de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Preguntas complementarias

En esta sección se mencionan las respuestas a las preguntas complementarias planteadas en la investigación. En el Apéndice H se encuentran las tablas de respaldo.

1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo juvenil percibido por los jóvenes adventistas millennial de la zona de Cosoleacaque, en la asociación Veracruzana del Sur?

Mediante el análisis de los datos de los 219 jóvenes, se obtuvo una media aritmética de 4.34 para la variable liderazgo juvenil percibida por los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la asociación Veracruzana del Sur. La desviación estándar fue de 1.548.

Según los niveles utilizados en la escala Likert del instrumento, se obtuvo un grado de liderazgo juvenil percibido por los jóvenes en grado entre *regular* y *bueno*.

Basados en la media aritmética, se determinó que los aspectos mejor evaluados en el grado de liderazgo juvenil fueron los siguientes ítems: (a) “Estoy al frente de alguna responsabilidad en la iglesia” ($\bar{X} = 5.58$, $DE = .2.263$), (b) “Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.19$, $DE = 2.276$) y (c) “Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.15$, $DE = 2.223$).

Con base en la media aritmética, se estableció que los aspectos evaluados más bajos en el nivel de liderazgo juvenil fueron los siguientes ítems: (a) “Coordino algún grupo en la escuela donde estudio” ($\bar{X} = 2.82$, $DE = 2.298$) y (b) “Dirijo algún club de organismo juvenil (aventureros, conquistadores, guías)” ($\bar{X} = 3.04$, $DE = 2.390$).

2. ¿Cuál es el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la asociación Veracruzana del Sur?

Mediante el análisis de los datos de los 219 jóvenes, se obtuvo una media aritmética de 6.54 para la variable actitud religiosa percibida por los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la asociación Veracruzana del Sur. La desviación estándar fue de .686.

Según los niveles utilizados en la escala Likert del instrumento, se obtuvo un grado de percepción de la variable actitud religiosa de los jóvenes entre *muy bueno* y *excelente*.

Basados en la media aritmética, se determinó que los aspectos mejor evaluados en el grado actitud religiosa percibido por los jóvenes fueron los siguientes ítems: (a) “La oración me ayuda mucho” ($\bar{X} = 6.86$, $DE = .594$), (b) “La espiritualidad es importante en mi vida” ($\bar{X} = 6.85$, $DE = .668$), (c) “Creo que Dios ayuda a la gente” ($\bar{X} = 6.84$, $DE = .544$) y (d) “Dios me ayuda a llevar una vida mejor” ($\bar{X} = 6.82$, $DE = .633$).

Con base en la media aritmética, se estableció que los aspectos evaluados en menor grado de la actitud religiosa percibida por los jóvenes fue el siguiente ítems: “La religión me ayuda a llevar una mejor vida” ($\bar{X} = 5.88$, $DE = 2.047$).

Resumen

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se analizaron los datos recolectados, se describieron datos demográficos obtenidos de la aplicación de las 219 encuestas. Igualmente, se presentaron los resultados de la prueba de hipótesis principal, las cuales fueron sometidas a diferentes pruebas estadísticas y se contestaron las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resumen

Este capítulo presenta una síntesis de la investigación realizada, la discusión de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

La investigación fue considerada como cuantitativa, transversal, descriptiva y correlacional. Los constructos utilizados en esta investigación fueron el nivel de liderazgo juvenil y el grado de actitud religiosa. La población considerada en la presente investigación estuvo conformada por 800 jóvenes adventistas millennials, con edades de entre 16 y 35 años, de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, del estado de Veracruz. Dicha zona está compuesta por ocho distritos, conformadas por siete ciudades (Tatahuicapan, Chinameca, Oteapan, Jáltipan, Zaragoza, Coacotla, Modelo y Cosoleacaque). La muestra fue de 219 jóvenes; es decir, se logró una participación del 27.3% de los jóvenes que estaban en la reunión.

Discusión

Las variables demográficas que se tuvieron en cuenta en esta discusión y análisis, fueron las siguientes: género, nivel de estudios y cargo en la iglesia.

En cuanto al género, de los 219 jóvenes adventistas millennials que respondieron los instrumentos, el 52.1% estuvo conformado por mujeres ($n = 114$) y el 47.9%

estuvo conformado por hombres ($n = 105$).

Estos datos demográficos fueron consonantes con el último registro del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2016), en el estado de Veracruz, México, según el cual, el 52% de la población son del género femenino y el 48%, del género masculino.

Al analizar la variable de nivel de estudios en los jóvenes adventistas millennials, se encontró que la mayoría de los encuestados tienen un nivel de preparatoria (48.4%) ($n = 105$); licenciatura, el 25.8% ($n = 56$); secundaria, el 18.9% ($n = 41$), primaria, el 5.5% ($n = 12$) y maestría, un 1.4% ($n = 3$). Al revisar la literatura, se encontró un estudio similar realizado en la Asociación Olmeca en Tabasco (Gil Messano, 2018), con una muestra de 227 jóvenes, referente a la relación entre el liderazgo pastoral y el cumplimiento de la misión en jóvenes adventistas. Se encontró que el nivel de los jóvenes de preparatoria representa el 47.6% ($n = 108$); licenciatura, el 33.5% ($n = 76$); secundaria, el 11.5 ($n = 26$); primaria, el 6.2% ($n = 14$) y maestría, el 1.3% ($n = 3$). Se encontró coincidencia entre estas dos investigaciones en esta variable, donde el nivel de estudios con mayor porcentaje fue de preparatoria y el segundo nivel de estudio más alto en porcentaje fue licenciatura. Esto pareciera indicar que en estos dos niveles se encuentra la mayoría de los jóvenes millennials de la iglesia en México, al menos en estos dos sectores geográficos.

Al estudiar la variable cargo en la iglesia, se encontró que de los 219 jóvenes adventistas millennials que respondieron los instrumentos, el 73.1% sí tiene un cargo en la iglesia ($n = 160$) y el 26.9% no tiene un cargo en la iglesia ($n = 59$).

Dichos resultados, igualmente, coinciden con los estudios realizados por Gil Messano (2018), donde el 73% de los jóvenes dicen tener cargo ($n = 165$) y el 27% no tienen cargo ($n = 61$). Los resultados manifiestan que en la Asociación Veracruzana del Sur en el estado de Veracruz y en la Asociación Olmeca, en el estado de Tabasco de la Unión Mexicana Interoceánica (UMI), los jóvenes adventistas millennials manifiestan un alto porcentaje de un cargo en la iglesia.

Con relación a los resultados de las variables principales del presente estudio, la discusión se enfoca primero en la variable liderazgo juvenil y luego en la variable actitud religiosa.

Al analizar la variable liderazgo juvenil, se encontró que los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, Veracruz, México, en el año 2017, dicen tener un nivel de liderazgo juvenil entre *regular* y *bueno*. La media aritmética fue de 4.34, con una desviación estándar de 1.548. No se encontró alguna investigación que señale algo parecido a lo estudiado.

Se necesita motivar a los jóvenes a sumarse al liderazgo, ya que es trascendente en el desarrollo de la iglesia. Terrazas Pastor (2015) menciona que el liderazgo es crucial en el desempeño de las sociedades y puede ser concebido en el ámbito de las organizaciones, entidades, grupos humanos y, de manera particular; se trata de comprender y entender que todos necesitan de un guía y un modelo referente para poder caminar en la faena de la vida. El hecho de que los jóvenes millennials que participaron en el estudio digan tener un nivel de liderazgo entre *regular* y *bueno* es un indicador positivo de la disposición de estos jóvenes para asumir este rol. No es lo ideal, pero es un signo positivo.

Vale la pena señalar que los aspectos mejor evaluados por los jóvenes adventistas millennials en el nivel de liderazgo juvenil fueron los siguientes ítems: (1) “Estoy al frente de alguna responsabilidad en la iglesia” ($\bar{X} = 5.58$, $DE = 2.263$), (13) “Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.19$, $DE = 2.276$) y (14) “Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo” ($\bar{X} = 5.15$, $DE = 2.223$).

Los resultados evaluados con mayor grado en el nivel de liderazgo juvenil de los jóvenes adventistas millennials tienen relación con el evangelismo; al compararlos con un estudio realizado en la Universidad de Montemorelos, en Montemorelos, Nuevo León, México, con una muestra de 350 alumnos en el área de Ministerio Juvenil, se encontró similitud, ya que jóvenes manifiestan el 87% de apoyo al evangelismo y 13% no lo manifiestan (Quiyono, 2014).

White (1971) menciona que

a fin de que la obra pueda avanzar en todos los ramos, Dios pide vigor, celo y valor juveniles. Él ha escogido a los jóvenes para que ayuden en el progreso de su causa. El hacer planes con mente clara y ejecutarlos con mano valerosa, requiere energía fresca y no estropeada. Los jóvenes están invitados a dar a Dios la fuerza de su juventud, para que, por el ejercicio de sus poderes, por reflexión aguda y acción vigorosa, le tributen gloria, e impartan salvación a sus semejantes. (p. 521)

Con base en la media aritmética, se estableció que los aspectos evaluados más bajos en el nivel de liderazgo juvenil fueron los siguientes ítems: (a) “Coordino algún grupo en la escuela donde estudio” ($\bar{X} = 2.82$, $DE = 2.298$) y (b) “Dirijo algún club de organismo juvenil (aventureros, conquistadores, guías)” ($\bar{X} = 3.04$, $DE = 2.390$). No se encontraron resultados en algún estudio similar o parecido.

Por los resultados evaluados, se percibe que la juventud adventista millennials en la zona Cosoleacaque está experimentando alguna situación dentro del liderazgo.

La Biblia menciona algo en la vida de David: cuando era muy joven, fue desechado por su familia (1Samuel 17:28) y también por el rey (1Samuel 17:33) como candidato a ser el líder de una nación. Pero fue elegido por Dios y apartado para ser el rey que sucedería a Saúl (1Samuel 18). O tal vez sea falta de valor, esfuerzo y ánimo, como le pasó a Josué al ser llamado para ejercer su liderazgo al sustituir a Moisés. Dios le dijo: “esfuérzate y sé valiente”, (Josué 1:9). Por eso se le dice a Timoteo: “Que nadie te menosprecie por ser joven. Al contrario, que los creyentes vean en ti un ejemplo a seguir en la manera de hablar, en la conducta, y en amor, fe y pureza” (1Timoteo 4:12, Nueva Versión Internacional).

Al analizar la variable actitud religiosa, se encontró que los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, Veracruz, México, en el año 2017, dicen tener un grado de actitud religiosa entre *muy bueno* y *excelente*.

La media aritmética fue de 6.54, con una desviación estándar de .686.

Dichos resultados igualmente coinciden con un estudio realizado por Silvestre y Cruz (2016), en la Universidad de Montemorelos, en la ciudad de Montemorelos Nuevo León, México, con una muestra de 107 alumnos de preparatoria respecto de las prácticas religiosas; se encontró que la media informada por los estudiantes es de 85.9. Este puntaje se ubica en un nivel *medio alto* de prácticas religiosas.

White (1978) declara lo siguiente.

Los jóvenes deben aprender que necesitan una profunda experiencia en las cosas de Dios. La religión de la Biblia no es una influencia entre otras: es suprema, y satura y dirige toda otra influencia. La religión de la Biblia debe ejercer dominio sobre la vida y sobre la conducta. (p. 171)

Al estudiar los resultados, se determinó que los aspectos mejor evaluados en el grado actitud religiosa percibido por los jóvenes millennials fueron los siguientes ítems: (5) “La oración me ayuda mucho” ($\bar{X} = 6.86$, $DE = .594$), (19) “La espiritualidad es importante en mi vida” ($\bar{X} = 6.85$, $DE = .668$), (4) “Creo que Dios ayuda a la gente” ($\bar{X} = 6.84$, $DE = .544$) y (1) “Dios me ayuda a llevar una vida mejor” ($\bar{X} = 6.82$, $DE = .633$).

Los resultados evaluados con mayor grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials tiene una relación con la oración y la vida práctica. En un estudio realizado en cinco estados de la República Mexicana (Orozco Parra y Domínguez-Espinosa, 2014), se encontró una similitud en los ítems “Dios me ayuda a llevar una vida mejor” (.806) y “La oración me ayuda mucho” (.805), evaluados con mayor grado de actitud religiosa.

Para el joven Daniel y sus amigos, la oración era esencial en el desarrollo de su religiosidad. Se nota una constante actitud de oración para resolver un agudo problema (Daniel 2: 18), y aun cuando podía estar en riesgo su propia vida (Daniel 6: 10,13).

White (1996) señala que

el joven que encuentre alegría en la lectura de la Palabra de Dios, y en la hora de oración, constantemente se sentirá refrigerado por los sorbos de la Fuente de la vida. Alcanzará una altura de excelencia moral y una amplitud de pensamiento que otros no pueden concebir. La comunión con Dios inspira buenos pensamientos, aspiraciones nobles, percepciones claras de la verdad, y elevados propósitos para actuar. (p. 131)

Se percibe que la oración es una práctica cristiana que los jóvenes adventistas millennials han desarrollado como un hábito, que redundará en una vida religiosa creyente y una comunión profunda con Dios.

Con base en la media aritmética, se estableció que los aspectos evaluados en menor grado de la actitud religiosa percibida por los jóvenes adventistas millennials fue el siguiente ítem: “La religión me ayuda a llevar una mejor vida” ($\bar{X} = 5.88$, $DE = 2.047$).

Luengo González (1993) comenta que

hay dos posturas que la juventud toma respecto a la religión; en primer lugar, huye de las cuestiones últimas y de la dominación de las instituciones y en segundo lugar, símbolos religiosos y las actitudes posmodernas han ido generando una apertura y un interés por encontrar otras respuestas a su propio enigma existencial. (p. 278)

Debe considerarse seriamente la concientización en los jóvenes adventistas millennials respecto de una vida religiosa constante a encarnar los valores y principios bíblicos y percibir las bondades de una religión que le ayude a caminar con un propósito definido en la vida.

El propósito central de esta investigación fue determinar si el nivel de liderazgo juvenil se relaciona con el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, México, en el año 2017.

Se encontró que el nivel de liderazgo juvenil sí se relaciona con el grado de actitud religiosa. Dicha relación es positiva en grado *bajo*, pero significativa. Lo cual indica que, a medida que hay un incremento en el nivel de liderazgo juvenil, hay un incremento en el grado de actitud religiosa en los jóvenes adventistas millennials. Es decir, cuanto mayor nivel de liderazgo, mayor actitud religiosa.

Al hacer la revisión de la literatura no se encontraron otros estudios que contengan exactamente las variables nivel de liderazgo juvenil y actitud religiosa. Ambas aparecen con otras variables, lo cual no permite contrastar de una mejor manera los resultados de esta investigación.

Con respecto a la variable liderazgo, Gil Messano (2018) encontró una relación positiva significativa en grado *mediano* entre el liderazgo juvenil y el cumplimiento de la misión de los jóvenes. Esto concuerda con el estudio realizado donde la variable nivel de liderazgo juvenil se relaciona con otra variable.

García y Pérez (2005) hallaron que existe una relación significativa entre las prácticas religiosas y los valores sociales en grupo de los jóvenes. Esto concuerda con el presente estudio, donde la variable grado de actitud religiosa se relaciona con el nivel de liderazgo juvenil.

White (2008) menciona lo siguiente:

Me duele ver que muchos jóvenes que profesan la religión no saben lo que es un cambio de corazón. No experimentan una transformación del carácter. No se dan cuenta de que es una cosa solemne profesar ser cristianos. Su vida es enteramente inconsecuente con una actitud mental religiosa. (p. 265)

La Biblia declara que Daniel mantuvo una religiosidad congruente con sus principios y valores al estar en la corte de Babilonia “propuso en su corazón no contaminarse” (Daniel.1: 8). White (2008) señala que

la historia de Daniel y sus jóvenes compañeros ha sido registrada en las páginas de la Palabra inspirada para beneficio de los jóvenes de todas las épocas posteriores. Mediante la crónica de su fidelidad a los principios de la temperancia, Dios habla hoy a los jóvenes de ambos sexos, mandándoles que reúnan los preciosos rayos de luz que él les ha dado acerca de la temperancia cristiana. (p. 77)

Las hipótesis complementarias del estudio tienen que ver con la posible diferencia del nivel del liderazgo juvenil y el grado de actitud religiosa con relación a las variables demográficas género, situación civil, nivel de estudio, edad y cargo en la iglesia.

Al estudiar las hipótesis nulas complementarias relacionadas con el nivel de liderazgo juvenil y las variables demográficas, se encontró lo siguiente: no hay diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, de la Asociación Veracruzana del Sur, en 2017, según su género, situación civil, nivel de estudios y edad. Se determinó retener las hipótesis nulas respectivas.

Sin embargo, al analizar la hipótesis nula complementaria relacionada con el desempeño de un cargo en la iglesia, se encontró que sí existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, en 2017, según el cargo en la iglesia.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t de Student para muestras independientes. 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 de 7.134 ($gl = 217$) y un nivel crítico bilateral asociado p de .000. El valor de p menor a .05 permitió rechazar la hipótesis nula de igualdad entre las medias entre el nivel de liderazgo juvenil y el cargo en la iglesia. Los que tienen un cargo manifestaron un mejor nivel de liderazgo ($M = 4.75$) que los que no tienen un cargo ($M = 3.23$).

En el estudio de Gil Messano (2018), al analizar la hipótesis nula complementaria respecto al liderazgo pastoral y la variable demográfica complementaria cargo en la iglesia, no se estableció si existe diferencia significativa.

Aunque no se encontró un punto de comparación con otra investigación, el resultado del presente trabajo muestra que el hecho de desempeñar un cargo en la iglesia parece incidir positivamente en el nivel de liderazgo juvenil.

Al analizar las hipótesis nulas complementarias que tienen que ver con la actitud religiosa y las variables demográficas, se encontró que no existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, en 2017, según el género, la situación civil, el nivel de estudios y la edad, se determinó retener las hipótesis nulas respectivas.

Sin embargo, al analizar la hipótesis nula complementaria relacionada con la actitud religiosa y el desempeño de un cargo en la iglesia se encontró que sí existe diferencia significativa en el grado de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, en 2017 y el cargo en la iglesia.

En el estudio de Gil Messano (2018), al analizar la hipótesis nula complementaria respecto del cumplimiento de la misión y la variable demográfica complementaria cargo en la iglesia, no se estableció si existe diferencia significativa..

Aunque no se encontró un punto de comparación con otra investigación el resultado del presente trabajo muestra que el hecho de desempeñar un cargo en la iglesia parece incidir positivamente en el grado de actitud religiosa de los jóvenes

adventistas millennials.

En resumen, las hipótesis nulas complementarias nivel de liderazgo y grado de actitud religiosa no mostraron diferencias significativas entre las variables demográficas estudiadas, excepto la de cargo en la iglesia, que sí hizo diferencia significativa. Los que tienen cargo en la iglesia tienen un mejor nivel de liderazgo juvenil y un mayor grado de actitud religiosa.

De manera que se debe enseñar y capacitar a los jóvenes para que puedan ejercer responsabilidades. White (2008) afirma que

con semejante ejército de obreros, como el que nuestros jóvenes, bien preparados, podrían proveer, ¡cuán pronto se proclamaría a todo el mundo el mensaje de un Salvador crucificado, resucitado y próximo a venir! ¡Cuán pronto vendría el fin—el fin del sufrimiento, del dolor y del pecado! ¡Cuán pronto recibirían nuestros hijos, en vez de una posesión aquí, marchitada por el pecado y el dolor, una herencia donde “los justos heredarán la tierra, y habitarán para siempre”; donde “no dirá más el habitante: Estoy enfermo y no se oirá más en ella voz de lloro. (p. 540)

No es una tarea fácil, como refiere McNae (2010). Debido a esta naturaleza contextualizada, la comprensión de liderazgo de las diferentes perspectivas de los jóvenes es difícil, muy compleja y, a veces, problemática.

Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo principal establecer si el nivel de liderazgo juvenil se relaciona con el grado de actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials de la zona Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, en 2017.

Después de analizar los resultados, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En la población estudiada, el nivel de liderazgo juvenil sí se relaciona con el grado de actitud religiosa; esto indica que, cuanto mayor nivel de liderazgo juvenil, mayor actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials.

2. El nivel de liderazgo juvenil de los jóvenes adventistas millennials estudiados se ubicó entre *regular* y *bueno*. Este análisis indica que se necesita mayor capacitación y entrenamiento en la línea de liderazgo en los jóvenes.

3. La actitud religiosa de los jóvenes adventistas millennials estudiados se ubicó entre *muy buena* y *excelente*. Este estudio da buenos indicios de la calidad de la actitud religiosa que los jóvenes manifiestan.

4. En la población estudiada, los jóvenes que desempeñan cargo en la iglesia tienen una mejor la actitud religiosa que los que no lo hacen.

5. En la población estudiada, los jóvenes adventistas millennials que tienen cargo en la iglesia tienen un mejor nivel de liderazgo juvenil.

Recomendaciones

Los resultados de esta investigación sugieren dar algunas oportunas recomendaciones a los administradores de la Asociación Veracruzana del Sur, a las asociaciones y misiones de la Unión Interoceánica de México y para futuras investigaciones.

A los administradores de las asociaciones,
misiones de la Unión Interoceánica

1. Seguir fortaleciendo el liderazgo juvenil desde sus diferentes niveles eclesiásticos. Entendiendo que cuando los jóvenes son puestos en cargos de responsabilidad desarrollan su potencial y consolidan su fe.

2. Generar nuevas herramientas que permitan capacitar e instruir a los jóvenes de forma periódica en lo concerniente al liderazgo juvenil y a una vida espiritual creciente.

3. Continuar evaluando el nivel de liderazgo juvenil y el grado de actitud religiosa en los jóvenes, para reconocer las problemáticas y darles oportuna solución.

4. Desarrollar proyectos donde los jóvenes mantengan una actitud religiosa positiva creciente.

Para futuras investigaciones

1. Replicar la investigación en otros territorios de la Unión Mexicana Interoceánica, para una comparación de los resultados obtenidos en la Asociación Veracruzana del Sur.

2. Replicar esta investigación en las otras dos zonas de la asociación (Zona Ríos y Zona Minatitlán).

3. Realizar una investigación de la posible relación entre las variables nivel de liderazgo juvenil con la variable nivel de espiritualidad cristiana para comparar con este estudio.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO

APÉNDICES



INSTRUMENTO
ASOCIACIÓN VERACRUZANA DEL SUR
LIDERAZGO JUVENIL



I. INSTRUCCIONES GENERALES

Esta encuesta pretende conocer las características del liderazgo juvenil y la actitud religiosa de los jóvenes Asociación Veracruzana del Sur.

Tu opinión es muy importante y valiosa, por lo que amablemente te pedimos seas sincero en tus respuestas. La información que proveas será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, regrésala a quien te lo entregó.

II. DATOS DEMOGRÁFICOS

INSTRUCCIONES: Marca la respuesta lo que se aplique a tu caso.

Género: Masculino Femenino

Situación Civil: Casado Soltero Otras

Grado de estudio: Primaria Secundaria Bachiller/Preparatoria Licenciatura
Maestría Doctorado

Lugar donde Vives _____

Edad _____

Tienes cargo en la iglesia Si No

1. Liderazgo juvenil

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso (a)	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo							
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													

2. Actitud religiosa

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso (a)	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo								
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
1	Dios me ayuda a llevar una vida mejor													
2	Me gusta mucho aprender sobre Dios.													
3	Dios significa nada para mi													
4	Creo que Dios ayuda a la gente.													
5	La oración me ayuda mucho													
6	Pienso que orar es una buena cosa.													
7	Pienso que la biblia es anticuada.													
8	Dios es muy real para mí.													
9	Pienso que orar sirve para nada													
10	La religión me ayuda a llevar una mejor vida													
11	Encuentro difícil creer en Dios													
12	Pienso que los rituales religiosos son una pérdida de tiempo													
13	Para mí es importante practicar mi religión													
14	La religión es relevante en el mundo moderno													
15	Pienso que ir a la iglesia es una pérdida de tiempo													
16	Comprometo o adapto mis creencias para proteger mi bienestar social y económico													
17	Mis creencias religiosas realmente dan forma a mi enfoque total de vida													
18	Estoy constantemente cuestionando mis creencias religiosas													
19	La espiritualidad es importante en mi vida													

APÉNDICE B

CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD

Liderazgo

		N	%
Casos	Válidos	219	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	219	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.929	20

Actitud

		N	%
Casos	Válidos	216	98.6
	Excluidos(a)	3	1.4
	Total	219	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.811	16

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Liderazgo juvenil	Relación de influencia que sucede entre los líderes y sus seguidores, en el cual, las dos partes buscan a que se tengan resultados positivos	<p>El instrumento utilizado para medir la escala liderazgo juvenil estuvo conformado por los siguientes ítems.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estoy al frente de alguna responsabilidad en la iglesia. 2. Estoy dando estudios bíblicos ocasionalmente. 3. Imparto estudios bíblicos. 4. Realizo visitas para compartir el evangelio ocasionalmente. 5. Dirijo un grupo pequeño. 6. Realizo visitas en mi grupo pequeño cada semana. 7. Llevo visitas a las reuniones del grupo pequeño. 8. Dirijo campañas de evangelismo con mi grupo pequeño. 9. Dirijo algún club de organismo juvenil (Aventureros, Conquistadores, Guías) 10. Coordino algún grupo en la escuela donde estudio. 11. Coordino un grupo de personas para orar por los desafíos de la iglesia. 12. Estoy dirigiendo algún proyecto de la iglesia. 13. Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo. 14. Repartos volantes de invitación para las campañas de evangelismo. 15. Organizo programas de servicios a la comunidad para dar testimonio. 16. Dirijo programas de amigos a la escuela sabática. 17. Utilizo las redes sociales (Facebook, etc.) para organizar eventos sociales o espirituales 	<p>Para conocer el nivel de liderazgo juvenil, se determinó por la media aritmética de las 20 declaraciones. Se usó la siguiente escala:</p> <p>1☐= Totalmente en Desacuerdo 2☐= Muy en desacuerdo 3☐= Algo en desacuerdo 4☐= Indeciso 5☐= Algo de Acuerdo 6☐= Muy de Acuerdo 7☐= Totalmente de acuerdo</p> <p>Para interpretar los resultados se utilizará la siguiente escala equivalente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy deficiente 2. Poco deficiente 3. Deficiente 4. Regular 5. Bueno 6. Muy bueno 7. Excelente

		<p>18. Uso el teléfono para anunciar los programas en la iglesia y del distrito.</p> <p>19. Dirijo actividades en el club juvenil.</p> <p>20. Coordino programas de sociedad de jóvenes.</p>	
<p>Actitud religiosa</p>	<p>Manera en que una persona o grupo actúa, practica y percibe la realidad religiosa y reacciona ante ella dependiendo de las situaciones que se le presenten.</p>	<p>El nivel de actitud religiosa se determinó mediante la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> = Totalmente en Desacuerdo <input type="checkbox"/> = Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/> = Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/> = Indeciso <input type="checkbox"/> = Algo de Acuerdo <input type="checkbox"/> = Muy de Acuerdo <input type="checkbox"/> = Totalmente de acuerdo <p>Bajo los siguientes ítems:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dios me ayuda a llevar una vida mejor 2. Me gusta mucho aprender sobre Dios. 3. Dios significa nada para mi 4. Creo que Dios ayuda a la gente. 5. La oración me ayuda mucho 6. Pienso que orar es una buena cosa. 7. Pienso que la biblia es anticuada. 8. Dios es muy real para mí. 9. Pienso que orar sirve para nada 10. La religión me ayuda a llevar una mejor vida 11. Encuentro difícil creer en Dios 12. Pienso que los rituales religiosos son una pérdida de tiempo 13. Para mí es importante practicar mi religión 14. La religión es relevante en el mundo moderno 15. Pienso que ir a la iglesia es una pérdida de tiempo 16. Comprometo o adapto mis creencias para proteger mi bienestar social y económico 	<p>Para conocer el nivel de actitud religiosa, se determinó por la media aritmética de las 16 declaraciones. Se usó la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 = Totalmente en Desacuerdo 2 = Muy en desacuerdo 3 = Algo en desacuerdo 4 = Indeciso 5 = Algo de Acuerdo 6 = Muy de Acuerdo 7 = Totalmente de acuerdo <p>Para interpretar los resultados se utilizará la siguiente escala equivalente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy deficiente 2. Poco deficiente 3. Deficiente 4. Regular 5. Bueno 6. Muy bueno 7. Excelente

		17. Mis creencias religiosas realmente dan forma a mi enfoque total de vida 18. Estoy constantemente cuestionando mis creencias religiosas 19. La espiritualidad es importante en mi vida	
Género	Es el auto concepto que tienen los participantes de manera individual de un ser femenino y masculino	La variable se determinó por la respuesta obtenida mediante: Género: 1 <input type="checkbox"/> F 2 <input type="checkbox"/> M	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1 = Femenino 2 = Masculino
Situación civil	situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco.	La variable se determinó por la respuesta obtenida mediante: Situación civil: 1 <input type="checkbox"/> Casado 2 <input type="checkbox"/> Soltero 2 <input type="checkbox"/> Otro	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1= Casado 2= Soltero 2= Otro
Nivel de estudio	Es la identificación de su nivel de estudios como tecnología, pregrado, especialización, maestría y doctorado.	El nivel de estudio se determinó mediante la siguiente manera: Nivel de estudio: 1 <input type="checkbox"/> Primaria 2 <input type="checkbox"/> Secundaria 3 <input type="checkbox"/> Preparatoria 4 <input type="checkbox"/> Licenciatura 5 <input type="checkbox"/> Maestría 6 <input type="checkbox"/> Doctorado	Los datos se categorizaron de la siguiente forma: 1= Primaria 2= Secundaria 3= Preparatoria 4= Licenciatura 5= Maestría 6= Doctorado
Edad	Es la cantidad de años que haya cumplido.	La variable se determinó por la respuesta obtenida: <input type="checkbox"/> Edad	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías. 1 = Edad
Cargo en la iglesia	Responsabilidad que ostenta la persona como miembro de una asociación religiosa	La variable se determinó por la respuesta obtenida mediante: Cargo en la iglesia: 1 <input type="checkbox"/> Sí 2 <input type="checkbox"/> No	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1= Sí 2= No

APÉNDICE D

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Operacionalización de las hipótesis nulas complementarias

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: no existe diferencia significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el género, la situación civil, el nivel de estudios y el cargo en la iglesia.	Dependiente A. Liderazgo juvenil Independiente A. Género B. Situación civil C. Nivel de estudios D. Cargo en la iglesia.	A. Métrica A. Nomina B. Nominal C. Ordinal D. Dicotómica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba análisis de varianza factorial.
Hipótesis nula 2: No existe relación significativa en el nivel de liderazgo juvenil manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, y la edad.	Dependiente A. Liderazgo juvenil Independiente E. Edad	A. Métrica E. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba <i>r</i> de Pearson.
Hipótesis nula 3: No existe diferencia significativa en el nivel de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la Asociación Veracruzana del Sur, según el género, la situación civil, el nivel de estudios y el cargo en la iglesia.	Dependiente A. Actitud religiosa Independiente G. Nivel de estudios C. Género D. Situación civil E. Nivel de estudios F. Cargo en la iglesia.	A. Métrica F. Intervalo	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba análisis de varianza factorial.
Hipótesis nula 4: No existe relación significativa en el nivel de actitud religiosa manifestado por los jóvenes adventistas millennials de la zona de Cosoleacaque, en la asociación Veracruzana del Sur, y la edad.	Dependiente B. Actitud religiosa Independiente E. Edad	B. Métrica D. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba <i>r</i> de Pearson.

APÉNDICE E

DATOS DEMOGRÁFICOS

DATOS DEMOGRÁFICOS

Estadísticos

		GÉ- NERO	SITUA- CIÓN	GRAD O	EDAD	CARG O
N	Válidos	219	218	217	219	219
	Perdidos	0	1	2	0	0
Media		.5205	1.6560	2.9862	24.666 7	1.2694
Desv. típ.		.50072	.53966	.85244	5.7111 9	.44467
Asimetría		-.083	-.027	-.381	.228	1.047
Error típ. de asimetría		.164	.165	.165	.164	.164
Curtosis		-2.012	-.817	-.031	-1.094	-.913
Error típ. de curtosis		.327	.328	.329	.327	.327

GÉNERO

		Frecuen- cia	Porcen- taje	Porcen- taje válido	Porcen- taje acu- mulado
Váli- dos	MASCU- LINO	105	47.9	47.9	47.9
	FEME- NINO	114	52.1	52.1	100.0
	Total	219	100.0	100.0	

SITUACIÓN CIVIL

		Frecuen- cia	Porcen- taje	Porcen- taje válido	Porcen- taje acu- mulado
Válidos	casado	82	37.4	37.6	37.6

	soltero	129	58.9	59.2	96.8
	otros	7	3.2	3.2	100.0
	Total	218	99.5	100.0	
Perdi- dos	Sis- tema	1	.5		
Total		219	100.0		

NIVEL DE ESTUDIO

		Frecuen- cia	Porcen- taje	Porcen- taje válido	Porcen- taje acu- mulado
Válidos	primaria	12	5.5	5.5	5.5
	secunda- ria	41	18.7	18.9	24.4
	prepara- toria	105	47.9	48.4	72.8
	licencia- tura	56	25.6	25.8	98.6
	maestría	3	1.4	1.4	100.0
	Total	217	99.1	100.0	
Perdi- dos	Sistema	2	.9		
Total		219	100.0		

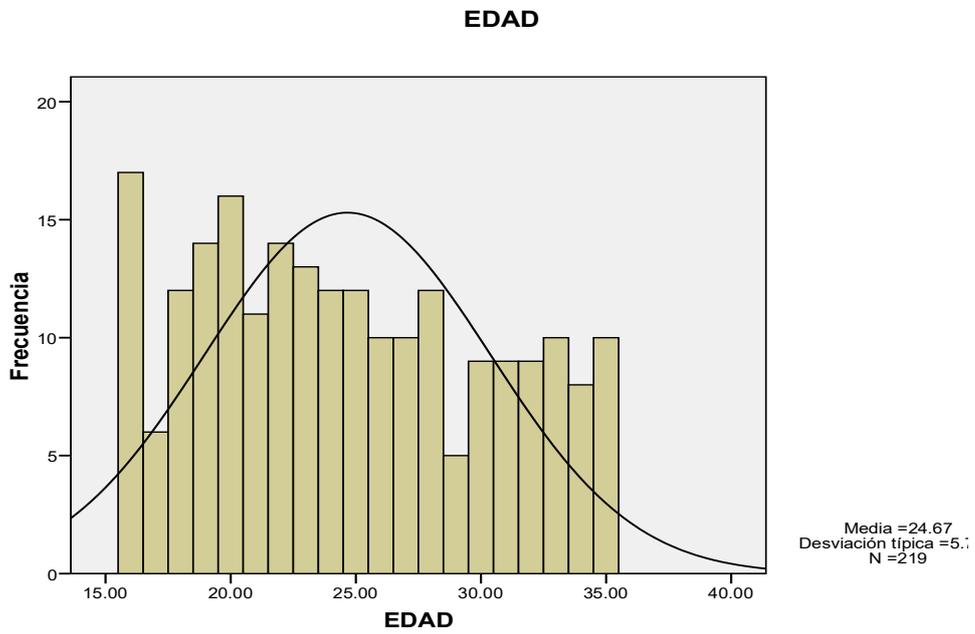
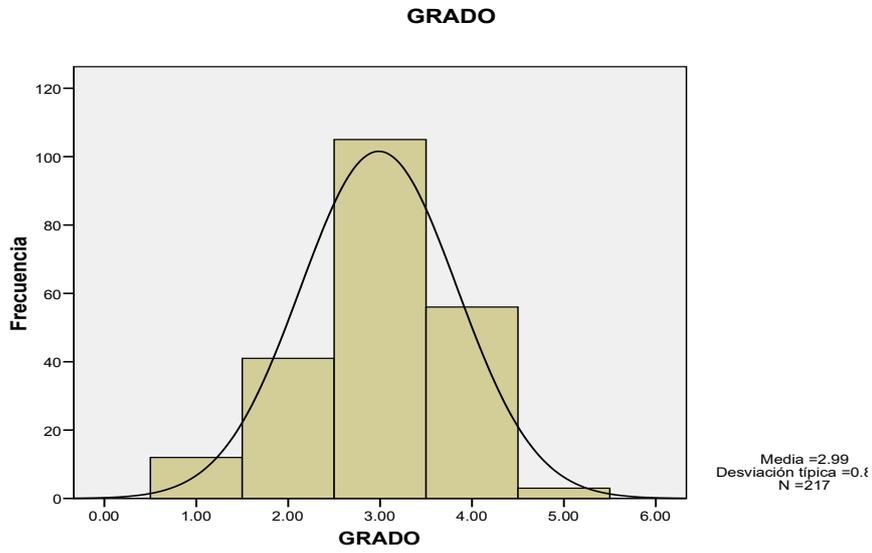
EDAD

		Frecuen- cia	Porcen- taje	Porcen- taje válido	Porcen- taje acu- mulado
Váli- dos	16.0 0	17	7.8	7.8	7.8
	17.0 0	6	2.7	2.7	10.5
	18.0 0	12	5.5	5.5	16.0
	19.0 0	14	6.4	6.4	22.4
	20.0 0	16	7.3	7.3	29.7
	21.0 0	11	5.0	5.0	34.7
	22.0 0	14	6.4	6.4	41.1
	23.0 0	13	5.9	5.9	47.0
	24.0 0	12	5.5	5.5	52.5
	25.0 0	12	5.5	5.5	58.0
	26.0 0	10	4.6	4.6	62.6
	27.0 0	10	4.6	4.6	67.1
	28.0 0	12	5.5	5.5	72.6
	29.0 0	5	2.3	2.3	74.9
	30.0 0	9	4.1	4.1	79.0

31.00	9	4.1	4.1	83.1
32.00	9	4.1	4.1	87.2
33.00	10	4.6	4.6	91.8
34.00	8	3.7	3.7	95.4
35.00	10	4.6	4.6	100.0
Total	219	100.0	100.0	

CARGO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	160	73.1	73.1	73.1
no	59	26.9	26.9	100.0
Total	219	100.0	100.0	



APÉNDICE F

ANÁLISIS UNIVARIADO

ANÁLISIS UNIVARIADO

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
LIDERAZGO	219	4.3468	1.54859
ACTITUD	219	6.5473	.68637
N válido (según lista)	219		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Estoy al frente de alguna responsabilidad en la iglesia.	219	5.5890	2.26361
Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo.	219	5.1918	2.27667
Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo.	219	5.1514	2.22373
Coordino programas de sociedad de jóvenes.	219	4.9361	2.38411
Realizo visitas para compartir el evangelio ocasionalmente.	219	4.8624	2.14163
Dirijo campañas de evangelismo con mi grupo pequeño.	219	4.7963	2.43544

Realizo visitas en mi grupo pequeño cada semana.	219	4.7534	2.31140
Llevo visitas a las reuniones del grupo pequeño.	219	4.4725	2.16555
Imparto estudios bíblicos	219	4.4703	2.33497
Dirijo un grupo pequeño.	219	4.4312	2.61740
Uso el teléfono para anunciar los programas en la iglesia y del distrito.	219	4.3881	2.46071
Dirijo programas de amigos a la escuela sabática.	219	4.3041	2.42306
Estoy dando estudios bíblicos ocasionalmente.	219	4.2374	2.28040
Utilizo las redes sociales (Facebook, etc.) para organizar eventos sociales o espirituales	219	4.1422	2.45192
Organizo programas de servicios a la comunidad para dar testimonio.	219	3.9452	2.43196
Coordino un grupo de personas para orar por los desafíos de la iglesia.	219	3.8858	2.38126
Dirijo actividades en el club juvenil.	219	3.8539	2.52993

Estoy dirigiendo algún proyecto de la iglesia.	219	3.6530	2.53202
Dirijo algún club de organismo juvenil (Aventureros, Conquistadores, Guías)	219	3.0459	2.39029
Coordino algún grupo en la escuela donde estudio.	219	2.8257	2.29816
N válido (según lista)	219		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
5. La oración me ayuda mucho	219	6.8670	.59486
19. La espiritualidad es importante en mi vida	219	6.8539	.66816
4. Creo que Dios ayuda a la gente.	219	6.8440	.54477
1. Dios me ayuda a llevar una vida mejor	219	6.8265	.63320
6. Pienso que orar es una buena cosa.	219	6.7615	.98054
8. Dios es muy real para mí.	219	6.7535	1.00898
2. Me gusta mucho aprender sobre Dios.	219	6.7534	.83689

17. Mis creencias religiosas realmente dan forma a mi enfoque total de vida	219	6.5826	1.03829
AR3	219	6.4612	1.66786
AR15	219	6.4566	1.62878
13. Para mí es importante practicar mi religión	219	6.4128	1.46024
AR7	217	6.3871	1.63792
AR12	217	6.3779	1.65134
AR11	218	6.3716	1.66684
AR9	218	6.1560	1.99619
10. La religión me ayuda a llevar una mejor vida	219	5.8858	2.04776
N válido (según lista)	216		

APÉNDICE G

PRUEBA DE HIPÓTESIS

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis correlacionales

		LIDERAZGO	ACTITUD
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	.139(*)
	Sig. (bilateral)		.040
	N	219	219
ACTITUD	Correlación de Pearson	.139(*)	1
	Sig. (bilateral)	.040	
	N	219	219

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

COMPLEMENTARIAS

Una

GÉNERO		N	Media	Desvia- ción típ.	Error típ. de la me- dia
LIDE- RAZGO	MASCU- LINO	105	4.5070	1.58570	.15475
	FEME- NINO	114	4.1992	1.50548	.14100

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias				
				F	Sig.	t	gl	Dife- ren- cia

					Sig. (bilate- ral)	de me- dias	la di- feren- cia	para la di- ferencia		
								Su- pe- rior	Infe- rior	
LIDE- RAZ GO	Se han asumido varianzas iguales	.220	.640	1.47 4	217	.142	.3078 7	.2089 0	- .103 87	.719 61
	No se han asu- mido va- rianzas iguales			1.47 1	213. 152	.143	.3078 7	.2093 5	- .104 80	.720 53

Dos

ANOVA

LIDERAZGO

	Suma de cuadra- dos	gl	Media cuadrá- tica	F	Sig.
Inter-gru- pos	12.712	4	3.178	1.347	.254
Intra-gru- pos	500.185	212	2.359		
Total	512.897	216			

Tres

ANOVA

LIDERAZGO

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	9.108	2	4.554	1.925	.148
Intra-grupos	508.614	215	2.366		
Total	517.722	217			

Cuatro

Estadísticos de grupo

	CARGO	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
LIDERAZGO	si	160	4.7557	1.26482	.09999
	no	59	3.2378	1.70755	.22230

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias					
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia

							me- dias		Su- pe- rior	Infe- rior
LIDE- RAZ GO	Se han asumido varianzas iguales	14.9 78	.000	7.13 4	217	.000	1.517 91	.2127 8	1.09 853	1.93 728
	No se han asu- mido va- rianzas iguales			6.22 7	82.6 10	.000	1.517 91	.2437 6	1.03 305	2.00 276

Cinco

Correlaciones

		EDAD	LIDE- RAZGO
EDAD	Correlación de Pearson	1	.067
	Sig. (bilateral)		.325
	N	219	219
LIDE- RAZGO	Correlación de Pearson	.067	1
	Sig. (bilateral)	.325	
	N	219	219

Seis

Estadísticos de grupo

GÉNERO		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
ACTI-TUD	MASCULINO	105	6.5059	.78099	.07622
	FEMENINO	114	6.5853	.58687	.05497

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Superior	Inferior
ACTI-TUD	Se han asumido varianzas iguales	.827	.364	.855	217	.393	.07945	.09290	.26254	.10365
	No se han asumido varianzas iguales			.845	192.410	.399	.07945	.09397	.26479	.10589

Siete

ANOVA

ACTITUD

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	2.705	2	1.352	2.985	.053
Intra-grupos	97.392	215	.453		
Total	100.096	217			

Ocho

ANOVA

ACTITUD

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	1.782	4	.445	.948	.437
Intra-grupos	99.614	212	.470		
Total	101.396	216			

Nueve

Estadísticos de grupo

CARGO	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
ACTIVIDAD	160	6.6054	.64368	.05089
no	59	6.3896	.77475	.10086

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Superior	Inferior
ACTIVIDAD	Se han asumido varianzas iguales	7.015	.009	2.080	217	.039	.21585	.10375	.01136	.42035
	No se han asumido varianzas iguales			1.911	89.177	.059	.21585	.11297	-.00862	.44032

Diez

Correlaciones

		EDAD	ACTI-TUD
EDAD	Correlación de Pearson	1	.032
	Sig. (bilateral)		.642
	N	219	219
ACTI-TUD	Correlación de Pearson	.032	1
	Sig. (bilateral)	.642	
	N	219	219

APÉNDICE H

PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

RESULTADOS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
LIDERAZGO	219	4.3468	1.54859
ACTITUD	219	6.5473	.68637
N válido (según lista)	219		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Estoy al frente de alguna responsabilidad en la iglesia.	219	5.5890	2.26361
Apoyo alguna comisión durante las campañas de evangelismo.	219	5.1918	2.27667
Reparto volantes de invitación para las campañas de evangelismo.	219	5.1514	2.22373
Coordino programas de sociedad de jóvenes.	219	4.9361	2.38411
Realizo visitas para compartir el evangelio ocasionalmente.	219	4.8624	2.14163
Dirijo campañas de evangelismo con mi grupo pequeño.	219	4.7963	2.43544

Realizo visitas en mi grupo pequeño cada semana.	219	4.7534	2.31140
Llevo visitas a las reuniones del grupo pequeño.	219	4.4725	2.16555
Imparto estudios bíblicos	219	4.4703	2.33497
Dirijo un grupo pequeño.	219	4.4312	2.61740
Uso el teléfono para anunciar los programas en la iglesia y del distrito.	219	4.3881	2.46071
Dirijo programas de amigos a la escuela sabática.	219	4.3041	2.42306
Estoy dando estudios bíblicos ocasionalmente.	219	4.2374	2.28040
Utilizo las redes sociales (Facebook, etc.) para organizar eventos sociales o espirituales	219	4.1422	2.45192
Organizo programas de servicios a la comunidad para dar testimonio.	219	3.9452	2.43196
Coordino un grupo de personas para orar por los desafíos de la iglesia.	219	3.8858	2.38126
Dirijo actividades en el club juvenil.	219	3.8539	2.52993

Estoy dirigiendo algún proyecto de la iglesia.	219	3.6530	2.53202
Dirijo algún club de organismo juvenil (Aventureros, Conquistadores, Guías)	219	3.0459	2.39029
Coordino algún grupo en la escuela donde estudio.	219	2.8257	2.29816
N válido (según lista)	219		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
5. La oración me ayuda mucho	219	6.8670	.59486
19. La espiritualidad es importante en mi vida	219	6.8539	.66816
4. Creo que Dios ayuda a la gente.	219	6.8440	.54477
1. Dios me ayuda a llevar una vida mejor	219	6.8265	.63320
6. Pienso que orar es una buena cosa.	219	6.7615	.98054
8. Dios es muy real para mí.	219	6.7535	1.00898
2. Me gusta mucho aprender sobre Dios.	219	6.7534	.83689

17. Mis creencias religiosas realmente dan forma a mi enfoque total de vida	219	6.5826	1.03829
AR3	219	6.4612	1.66786
AR15	219	6.4566	1.62878
13. Para mí es importante practicar mi religión	219	6.4128	1.46024
AR7	217	6.3871	1.63792
AR12	217	6.3779	1.65134
AR11	218	6.3716	1.66684
AR9	218	6.1560	1.99619
10. La religión me ayuda a llevar una mejor vida	219	5.8858	2.04776
N válido (según lista)	216		

REFERENCIAS

- Aignerren, M. (Comp.) (2008). Técnicas de medición por medio de escalas. *Revista e-Eléctrica la Sociología en sus Escenarios*, 18, 1-25. Recuperado de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/view/6552>,
- Allport, G. W. (1959). The historical background of modern social psychology. En G. Lindzey y E. Aronson (Eds), *The Handbook of Social Psychology* (2a ed., Vol. 1, pp. 1-80). Reading, MA: Addison- Wesley.
- Barber Kuri, C. M. y Clúa de la Torre, C. (2013). *Liderazgo inspiracional*. México: McGraw Hill.
- Barbosa, C. y Cerbasi, G. (2014). *Mais tempo, mais dinheiro: estratégias para uma vida mais equilibrada*. Botafogo, Brasil: Sextante.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, Ca: SAGE.
- Bass, B. M. y Riggio, R. E. (2005). *Transformational leadership* (2ª ed.). Mahwah, NJ: Laurence Erlbaum.
- Bass, B. M. y Stogdill, R. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3ª ed.). New York: Free Pr.
- Bennis, W. G. (1989). *On becoming a leader*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Bennis, W. G., Nanus, B. G y Galmarini, M. A. (2008). *Líderes: estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Blake, R. R. y Mouton, J. S. (1994). *The managerial GRID*. Houston: Gulf.
- Bolívar Botía, A. (1999). *La evaluación de valores y actitudes*. Madrid: Anaya.
- Bromley, H. R. y Kirschner Bromley, V. A. (2007). Are you a transformational leader? *Physician Executive*, 33(6), 54–57.
- Brown, R., Fitzmyer, J. A. y Murphy, R. E. (2005). *Nuevo comentario bíblico San Jerónimo*. Navarra: Verbo Divino.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership*. New York: Open road integrated media. Recuperado de <http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=1804019>
- Campbell, F. C. (2003). *El auténtico liderazgo servidor*. Recuperado de https://obrerofiel.s3.amazonaws.com/liderazgo%20espiritual/pdf/autentico%20liderazgo%20_libro.pdf

- Cardona Soriano, P. (2012). *Las claves del talento: la influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano*. Barcelona: Empresa activa.
- Cardona Soriano, P. y García Lombardía, P. (2016). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. Pamplona: EUNSA.
- Casimiro Andújar, A. J. (2000) ¿Se está robotizando el tiempo libre de nuestros jóvenes? *Lecturas: Educación Física y Deportes (Revista digital)*, 20. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd20/tlibre.htm>
- Clúa Martínez, O., Clúa de la Torre, O. y Clúa de la Torre, C. (2003). *Diamantes ejecutivos*. México: Selector.
- Corpus, A. (2013). Religión “por la libre”: un estudio sobre la religiosidad de los jóvenes. *Alteridades*, 23(45), 147–151.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (3ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Choo, H. G. (2007). Leadership and the workforce in Singapore: Evaluations by the Singapore Human Resources Institute. *Research and Practice in Human Resource Management*, 15(2). Recuperado de <https://rphrm.curtin.edu.au/2007/issue2/singapore.html>
- Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J. y Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), 19-34. 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00628.x
- Dhavamony, M. (1973). *Phenomenology of religion*. Rome: Gregorian University Press.
- Durkheim, E. y González Noriega, S. (2007). *Las formas elementales de la vida religiosa: el sistema totémico en Australia*. Madrid: Akal.
- Dutt, N. K. (1965). Attitudes of the university students toward religion. *Journal of Psychological Researches*, 9(3), 127–130.
- Ellis, R. y McClintock, A. (2008). *Teoría y práctica de la comunicación humana*. Barcelona: Paidós.
- Emmons, R. A. (1998). Religion and personality. En *Handbook of religion and mental health* (pp. 63–74). Orlando, FL: Academic. doi:10.1016/B978-012417645-4/50072-9
- Etling, A. (2005). *Liderazgo efectivo*. México: Trillas.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 11–17. doi:10.1108/01437739610127469
- Fiedler, F. E. (1963). *A contingency model of leadership effectiveness*. Durham, NH: University of New Hampshire Library.

- Frankl, V. E. (2010). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *LEAQUA The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. doi:10.1016/j.leaqua.2003.09.001
- Frye, J., Kisselburgh, L. G. y Butts, D. (2007). Embracing spiritual followership. *Communication Studies*, 58(3), 243–260. doi:10.1080/10510970701518355
- García, J. y Pérez, E. (2005). Actitudes religiosas y valores en un grupo de jóvenes universitarios españoles. *Anales de Psicología*, 21, 149–169.
- Gardner, W. L. y Avolio, B. J. (1998). The charismatic relationship: A dramaturgical perspective. *Academy of Management Review*, 23(1), 32–58. doi:10.5465/amr.1998.192958
- Gil Messano, J. A. (2018). *Relación entre el liderazgo pastoral y la participación en el cumplimiento de la misión en los jóvenes adventistas de la Asociación Olmeca* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, Nuevo León, México.
- Ginebra, J. (2000). *El liderazgo y la acción: mitos y realidades*. México: McGraw-Hill.
- Gómez Méjico, R. (2014). El líder cristiano, no nace ni se hace: Dios lo hace. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 4(2), 131-136. doi:10.17162/au.v0i2.77
- González Carvajal, L. (2000). *Ideas y creencias del hombre actual*. Santander: Sal Terrae.
- González López, P (1981). *La educación de la creatividad: técnicas creativas y cambio de actitud en el profesorado* (Tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Harris, A. (2003). Teacher leadership as distributed leadership: Heresy, fantasy or possibility? *School Leadership & Management*, 23(3), 313–324. doi:10.1080/1363243032000112801
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Herrera, J. A., Ocampo, J. M., Reyes Ortiz, C. A., Romero, N. y Saa, H. A. (2006). Prevalencia de las prácticas religiosas, disfunción familiar, soporte social y síntomas depresivos en adultos mayores. *Colombia Médica*, 37(2 suppl. 1), 26–30.
- Hersey, P. y Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training Development Journal*, 23(5), 26–34.
- Howe, N. y Strauss, W. A. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage Books.
- Howe, N. y Strauss, W. A. (2007). The next 20 years: How customer and workforce attitudes will evolve. *Harvard Business Review*, 85(7–8), 41–52.

- Hughes, R. L., Ginnett, R. C. y Curphy, G. J. (2007). *Liderazgo: cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. México: McGraw Hill.
- Hurtado Lazo, J. R. (2010). *Actitud de los estudiantes del ciclo común con respecto a la asignatura de educación física* (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras.
- Huxham, C. y Vangen, S. (2000). Leadership in the shaping and implementation of collaboration agendas: How things happen in a (not quite) joined-up world. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1159–1175. doi:10.2307/1556343
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). *Banco de indicadores*. Recuperado de <http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=0200001000000000&ag=30#D020000100020000#divFV1002000024>
- Kleeberg Hidalgo, F. y Ramos Ramírez, J. C. (2009). Aplicación de las técnicas de muestreo en los negocios y la industria. *Ingeniería Industrial*, 27, 11–40.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. V. (2017). *Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kotter, J. P. (1999). *La verdadera labor de un líder*. Barcelona: Norma.
- Lahoz García, J. M. (2010). *La influencia del ambiente familiar*. Recuperado de <http://www.solo-hijos.com/web/la-influencia-del-ambiente-familiar-2/>
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. New York: The Science Press.
- Lizzio, A., Dempster, N. y Neumann, R. (2011). Pathways to formal and informal student leadership: The influence of peer and teacher–student relationships and level of school identification on students’ motivations. *International Journal of Leadership in Education International*, 14(1), 85–102. doi:10.1080/13603124.2010.482674
- Loya, S. F. (2011). *Liderazgo en el comportamiento organizacional*. México: Trillas.
- Luengo González, E. (1993). *La religión y los jóvenes de México: ¿el desgaste de una relación? (Vol. 3)*. Universidad iberoamericana, Programa Institucional de Investigación en Cultura y Religión, Dir. De Investigación y Posgrado. Recuperado <http://enlinea.uia.mx/libreriavirtual/detalle.cfm?clave=IRC0003&tipoPublicacion=LIBRO>
- Lussier, R. N. y Achua, C. F. (Eds.). (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6ª ed.). México: Thomson.
- Mattelart, A. y Multigner, G. (2003). *La comunicación-mundo: historia de las ideas y de las estrategias*. México: Siglo XXI.
- McAdams, D. P. (1996). Personality, modernity, and the storied self: A contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry*, 7(4), 295–321. doi:10.1207/s15327965pli0704_1

- McNae, R. (2010). Young women and the co-construction of leadership. *Journal of Educational Administration*, 48(6), 677–688. doi:10.1108/09578231011079548
- Mendoza Martínez, I. A., Ortiz Arévalo, M. F. y Parker Rosell, H. C. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista del Centro de Investigación Universidad La Salle*, 7(27), 25–41.
- Mendras, H. (1999). *Sociología de Europa occidental*. Madrid: Alianza.
- Moscovici, S., Ibáñez Gracia, T. y Abric, J. C. (2002). *Psicología social*. Barcelona:
- Newstrom, J. W. (2007). *Dirección: gestión para lograr resultados*. México: McGraw-Hill.
- Nouwen, H. J. M. (2001). *En el nombre de Jesús: un nuevo modelo de responsable de la comunidad cristiana*. Madrid: PPC.
- Oke, A., Munshi, N. y Walumbwa, F. O. (2009). The influence of leadership on innovation processes and activities. *ORGDYN: Organizational Dynamics*, 38(1), 64–72. doi:10.1016/j.orgdyn.2008.10.005.
- Orozco Parra, C. L. y Domínguez Espinosa, A. C. (2014). Diseño y validación de la Escala de Actitud Religiosa. *Revista de Psicología*, 23(1), 3–11.
- Oser, F. y Gmünder, P. (1998). *El hombre: estadios de su desarrollo religioso*. Barcelona: Ariel.
- Palomo Vadillo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Pozuelo de Alarcón, España: ESIC.
- Pallares, M. (1981). *Técnicas e instrumentos de evaluación*. Barcelona: CEAC.
- Polat, S. (2011). The level of faculty members' spiritual leadership (SL) qualities display according to students in faculty of education. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033–2041. doi:10.1016/j.sbspro.2011.04.049
- Quiyono, E. (2014). *Relationship between involvement in institutional activities and christian life commitment among undergraduate students of a Christian university in México* (Tesis doctoral). Andrews University, Berrien Springs, MI, USA.
- Robbins, S. (2004). *The leadership attitude*. Recuperado de <http://hbswk.hbs.edu/archive/4391.htmlthe-leadership-attitude>
- Roccas, S. (2005). Religion and value systems. *Journal of Social Issues*, 61(4), 747–759. doi:10.1111/j.1540-4560.2005.00430.x
- Rodríguez Osuna, J. (1991). *La muestra: teoría y aplicación*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/218927775/RODRIGUEZ-OSUNA-Jacinto-La-Muestra-Teoria-y-Applicacion>
- Rogers, S. A., Malony, H. N., Coleman, E. M. y Tepper, L. (2002). Changes in attitudes toward religion among those with mental illness. *Journal of Religion and Health*, 41(2), 167–178. doi:10.1023/A:1015806311007

- Roldán Santamaría, L. M. (2011). Actitud de un grupo de estudiantes de 10º año hacia la metodología de la enseñanza de las ciencias. *Actualidades Investigativas en Educación*, 4(2), 1-25. doi:10.15517/aie.v4i2.9096
- Ron Cacioppe. (2000). Creating spirit at work: Re-visioning organization development and leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 48-54. doi:10.1108/01437730010310730
- Rosenberg, M. J. (1960). A structural theory of attitude dynamics. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 319–340. doi:10.1086/266951
- Rost, J. C. (1993). *Leadership for the twenty-first century*. Westport, CT: Greenwood Publishing Group.
- Sá Neves dos Santos, F. A. (2004). *Juventude, consumo e globalização: uma análise comparativa* (Tesis doctoral). Instituto Superior de Ciencias de Trabalho e da empresa, Lisboa, Portugal.
- Saroglou, V. y Muñoz García, A. (2008). Individual differences in religion and spirituality: An Issue of personality traits and/or values. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 47(1), 83–101. doi.10.1111/j.1468-5906.2008.00393.x
- Sheard, A. G. y Kakabadse, A. P. (2004). A process perspective on leadership and team development. *Journal of Management Development*, 23(1), 83-101. doi:10.1108/02621710410511027
- Silvestre, E. y Cruz, O. (2016). Conociendo la próxima generación de estudiantes universitarios a través de las redes sociales. *Ciencia y Sociedad*, 41(3), 475-503. doi:10.22206/cys.2016.v41i3.pp475-503
- Simões, L. y Gouveia, L. B. (2008, abril). *Targeting the millennial generation*. Conferencia presentada en Jornadas de Publicidade e Comunicação, a Publicidade para o consumidor do Séc XXI, Universidad de Fernando Pessoa, Porto, Portugal.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35–71. doi.10.1080/00223980.1948.9917362
- Stoner, J. (2009). *Administración*. La Habana: Varela.
- Suárez Zuloaga y Gáldiz, I. (2004). *Liderazgo sin mitos*. Madrid: Deusto.
- Terrazas Pastor, R. (2015). Liderazgo tridimensional. *Revista Perspectivas*, 35, 7-28.
- Thomas, W. I. y Znaniecki, F. (1974). *The polish peasant in Europe and America*. New York: Octagon Books.
- Vergote, A. y Galli, N. (1991). *Psicología religiosa*. Roma: Borla.

- Viveros Chavarría, E. F. (2012). Sobre la experiencia religiosa y otras alternativas fenomenológicas que interrogan por la vida y la existencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 37, 236-245. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/1942/194224568012/>
- White, E. (1971). *Consejos para los maestros*. México: Gema.
- White, E. (1978). *Hijos e hijas de Dios*. Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.
- White, E. (1985). *Reflejemos a Jesús*. Boise, ID: Publicaciones Interamericanas.
- White, E. (1996). *Promesas para los últimos días*. Buenos Aires: ACES.
- White, E. (2008). *Mensajes para los jóvenes*. México: Gema.
- White, E. (2010). *Los hechos de los apóstoles*. México: Gema.
- White, E. (2010). *Conducción del niño*. México: Gema.
- White, E. (2012). *La educación*. Buenos Aires: ACES.
- Wilson, M. (1983). *How to mobilize church volunteers*. Minneapolis, MN: Augsburg.
- Yukl, G. A. (2008). *Leadership in organizations* (7^a ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.