

RESUMEN

MODELO DE FACTORES PREDICTORES DEL CRECIMIENTO
INTEGRAL DE LA IGLESIA ADVENTISTA, VALIDADO
CON MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
SOUTHERN NEW ENGLAND CONFERENCE

por

Víctor Nicolas Pérez Rodríguez

Asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna

RESUMEN DE TESIS DOCTORAL

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: MODELO DE FACTORES PREDICTORES DEL CRECIMIENTO INTEGRAL DE LA IGLESIA ADVENTISTA, VALIDADO CON MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SOUTHERN NEW ENGLAND CONFERENCE

Investigador: Víctor Nicolas Pérez Rodríguez

Asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna, Doctor en Investigación e Innovación Educativa

Fecha de culminación: Marzo de 2020

Problema

La planeación estratégica, el empoderamiento y la motivación e integración ¿son predictores significativos del crecimiento integral de la iglesia, percibido por los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, en Estados Unidos?

Metodología

La investigación fue considerada de tipo cuantitativa, explicativa, transversal, descriptiva, exploratoria, correlacional y de campo. El muestreo realizado en este es-

tudio fue no probabilístico, dirigido intencional y por conveniencia. En esta investigación se seleccionó intencionalmente a los miembros de las juntas directivas de las iglesias Hispánicas de la Southern New England. La muestra fue de 137 miembros de Juntas Directivas de las iglesias. Se utilizaron cuatro instrumentos; se validaron los constructos mediante la técnica de análisis factorial con resultados de varianza total explicada muy aceptables mayores al 50%. La confiabilidad, medida con el coeficiente alfa de Cronbach para cada instrumento fue muy alta (planeación estratégica, $\alpha = .858$; crecimiento integral de la iglesia, $\alpha = .926$; empoderamiento, $\alpha = .856$; motivación e integración, $\alpha = .900$). En general, todos los valores alfa de Cronbach fueron considerados como medidas de confiabilidad muy aceptables para cada una de las variables.

Resultados

Para el análisis de la hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple; se consideró como variables independientes la planeación estratégica (PE), el empoderamiento (E) y la motivación e integración (MI) y como variable dependiente fue el crecimiento de la iglesia (CII).

Al realizar el análisis de regresión se obtuvo el valor de R^2 corregida igual a .621, lo cual indica que las tres variables predictoras (planeación estratégica, empoderamiento y motivación e integración) explican un 62.1% a la variable criterio crecimiento integral de la iglesia. La F igual a 69.895 y el valor p igual a .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se indica que R es diferente que 0. Con base en lo anterior, se rechaza la hipótesis nula. Los coeficientes estandarizados para la planeación estratégica B igual a .280, empoderamiento B igual a .275 y motivación e integración B igual a .383.

Los coeficientes estandarizados mostraron cual es el mejor predictor del crecimiento integral de la iglesia, en este caso la motivación e integración.

Conclusión

En la hipótesis principal se analizó la influencia de la planeación estratégica, el empoderamiento y la motivación e integración sobre el crecimiento integral de la iglesia. El estudio concluye que los tres constructos regresores son buenos predictores del crecimiento integral de la iglesia. De acuerdo con los coeficientes estandarizados el más importante es la motivación e integración, seguido de la planeación estratégica y el empoderamiento.

Con respecto a las inferencias de las variables demográficas con los constructos en estudio, se encontraron diferencias con la edad y el crecimiento integral de la iglesia, los años de ser miembro de la iglesia con el crecimiento integral de la iglesia, el conocimiento de la planeación estratégica con la planeación estratégica de la iglesia y el conocimiento de la planeación estratégica con el empoderamiento.

Recomendaciones

A los administradores, coordinación hispana y pastores de las iglesias de la Southern New England Conference se les recomienda lo siguiente:

1. Dar capacitación a los pastores para desarrollar un liderazgo que motive e integra a los miembros de la junta directiva.
2. Capacitar a los dirigentes sobre los principios de motivación para lograr una mayor integración de los miembros de iglesia en el cumplimiento de la misión.

3. Elaborar y ejecutar una planeación estratégica a cinco años, de esta manera se pueden alcanzar resultados más efectivos en el crecimiento de la iglesia. También se recomienda.

4. Motivar a la junta directiva a trabajar con una planificación estratégica mostrándole los beneficios que esta puede traer a su iglesia.

5. Capacitar a los miembros de la junta directiva de la iglesia de la importancia y beneficios del empoderamiento.

6. Capacitar a los miembros de la junta directiva en la iglesia acerca de los elementos que inciden en el empoderamiento.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

MODELO DE FACTORES PREDICTORES DEL CRECIMIENTO
INTEGRAL DE LA IGLESIA ADVENTISTA, VALIDADO
CON MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
SOUTHERN NEW ENGLAND CONFERENCE

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Doctorado en Administración de Negocios

por

Víctor Nicolas Pérez Rodríguez

Marzo de 2020

MODELO DE FACTORES PREDICTORES DEL CRECIMIENTO
INTEGRAL DE LA IGLESIA ADVENTISTA, VALIDADO
CON MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA
SOUTHERN NEW ENGLAND CONFERENCE

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Doctorado en Administración
de Negocios

por

Víctor Nicolás Pérez Rodríguez

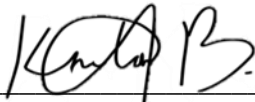
APROBADA POR LA COMISIÓN:



Asesor principal: Dr. Omar Arodi
Flores Laguna



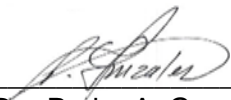
Dra. Janette Brito Laredo
Examinador externo



Miembro: Dra. Karla Sarái
Basurto Gutiérrez



Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares
Director de Posgrado e Investigación



Miembro: Dr. Pedro A. Gonzales Urbina

06 de Abril de 2020

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios fuente de toda bendición, por mostrar su amor y misericordia hacia mí al incluirme en su maravilloso plan de salvación, sostenerme, hacer provisión y guiarme durante todo este proyecto de estudio doctoral.

A mi amada esposa, Sandra, por levantar mis manos, inspirarme y estar dispuesta a hacer grandes sacrificios para yo pudiera continuar y completar este proyecto.

A mis preciosas hijas, Ashly Esmeralda y Shaily Rubí, por ser fuente de gozo y motivación para avanzar en mis estudios y dar lo mejor de mí.

A mis padres, Norberto Pérez y Paula Rodríguez, mis hermanos, y mi familia extendida, mis suegros Víctor F. Rodríguez y Juana Villegas, y mis cuñados por su amor incondicional.

A los hermanos de las Iglesia Hispana de Clinton y la Iglesia Hispana de Marlboro, por ser fuente de fortaleza mediante sus oraciones y estímulos para avanzar en este proyecto de fe. A todos esos fieles hermanos de Republica Dominicana y los Estados Unidos que han sostenido mi ministerio con sus oraciones, palabras y gestos de buena voluntad.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE TABLAS	viii
RECONOCIMIENTOS	x
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes	1
Planeación estratégica	1
Empoderamiento	2
Motivación e integración	2
Crecimiento integral de la iglesia	3
Definición de términos	4
Planteamiento del problema	5
Declaración del problema	10
Hipótesis	11
Objetivos del estudio	11
Justificación	11
Limitaciones	12
Delimitaciones	13
Marco filosófico	13
El crecimiento de iglesia	15
Empoderamiento	16
Motivación e integración	17
Organización del estudio	18
II. MARCO TEÓRICO	19
Introducción	19
Planeación estratégica	19
Importancia	19
Declaración de misión	23
Declaración de visión	23
Dimensiones	25
Empoderamiento	27
Importancia	27
Empoderamiento en la iglesia	27

Empoderamiento en las empresas.....	28
Dimensiones.....	30
Capacitación	30
Planeación estratégica y empoderamiento	31
Confianza.....	31
Unidad.....	32
Motivación e integración	32
Importancia.....	33
Teorías generales sobre motivación.....	34
Teoría de las necesidades de Maslow	35
Necesidades de estima	35
Teoría X-Y de McGregor	37
Teoría de las expectativas de Locke.....	38
Teoría de Alderfer	38
Teoría de McClelland	39
Dimensiones.....	40
Necesidad de logro	40
Necesidad de poder.....	40
Necesidad de afiliación	41
Crecimiento integral de la iglesia	42
Importancia.....	42
Dimensiones.....	43
Investigaciones realizadas.....	45
Investigaciones del crecimiento en la iglesia.....	45
Investigaciones del crecimiento en la empresa.....	48
III. METODOLOGÍA	50
Introducción	50
Tipo de investigación	50
Población	51
Muestra	51
Instrumentos de medición	52
Variables	52
Elaboración de los instrumentos	52
Validez de contenido	52
Validez de constructo	53
Planeación estratégica	54
Crecimiento integra de la iglesia.....	56
Empoderamiento	59
Motivación e integración.....	62
Confiabilidad de los instrumentos	66
Operacionalización de las variables	66
Hipótesis nula	66
Hipótesis nula principal	66
Operacionalización de las hipótesis nulas	67

Recolección de datos	67
Análisis de datos	68
IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	69
Introducción	69
Descripción demográfica.....	69
Sexo	70
Edad	70
Nivel académico	70
Años miembro de iglesia	71
Años de ser miembro de la junta de iglesia	72
Responsabilidad en la iglesia	72
Planeación estratégica	72
Medias aritméticas	73
Planeación estratégica	73
Crecimiento integral de la iglesia.....	74
Empoderamiento	77
Motivación e integración	77
Inferencias con variables demográficas	80
Pruebas de hipótesis nulas	82
Supuestos de regresión.....	82
Hipótesis nula principal.....	83
Resumen del capítulo	85
V. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES.....	86
Discusión	86
Conclusión	87
Recomendaciones	88
Para futuras investigaciones	88
Apéndice	
A. BATERÍA DE INSTRUMENTOS	90
B. ANALISIS FACTORIAL	96
C. CONFIABILIDAD DE LOS CONSTRUCTOS.....	102
D. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	104
E. DESCRIPTIVOS DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS.....	111
F. MEDIAS ARITMETICAS.....	114
G. INFERENCIAS DEMOGRAFICAS	118

H. HIPOTESIS NULA.....	129
REFERENCIAS	133
CURRICULUM VITAE.....	142

LISTA DE FIGURAS

1. Modelo final con resultados.....	85
-------------------------------------	----

LISTA DE TABLAS

1. Matriz rotada para planeación estratégica	57
2. Matriz rotada para crecimiento integral de la iglesia	60
3. Matriz rotada para empoderamiento	63
4. Matriz rotada para motivación e integración.....	65
5. Operacionalización de la variable empoderamiento.....	67
6. Operacionalización de las hipótesis	68
7. Distribución de los participantes según la edad	70
8. Distribución de los participantes según el nivel académico	71
9. Distribución de los participantes según los años de ser miembro de la iglesia.....	71
10. Distribución de los participantes según los años de ser miembro de la junta de iglesia	72
11. Responsabilidad en la iglesia de los participantes	73
12. Medias aritméticas de planeación estratégica.....	75
13. Medias aritméticas del crecimiento integral de la iglesia.....	76
14. Media aritmética de empoderamiento	78
15. Media aritmética de motivación e integración	79

16. Distribución de los participantes según los años de ser miembro de la iglesia	71
17. Análisis de las variables demográficas y constructos	82

RECONOCIMIENTOS

Al Padre Celestial, el gran proveedor y sustentador. Gracias Señor por darme la vida, la salvación, una familia, una iglesia, un ministerio, y abrir camino a través del mar. Sin él, nada hubiera sido posible. A Dios y solo a Dios sea la gloria.

A los asesores y metodólogos, Doctor Omar Arodi Flores Laguna y Doctora Karla Saraí Basurto Gutiérrez, estuvieron dispuestos a correr muchas millas extras en su deseo de ayudarme en este difícil pero emocionante proyecto de tesis. Siempre estaré agradecido del apoyo, consejos y asesoría recibidos, los cuales sin duda fueron imprescindibles para la culminación de este proyecto.

A la Universidad de Montemorelos y a su maravilloso equipo de profesores. doctor Omar Flores, doctora Karla Basurto y doctor Pedro González siempre les estaré agradecido.

A los compañeros y maestros en este viaje de estudio doctoral, que durante todo este tiempo del proyecto fueron un gran apoyo e inspiración para seguir adelante. ¡Mil gracias!

Al Pastor Elías Zabala, gran compañero por su muestra de apoyo y estímulo. Al pastor David Dennis, presidente de la Southern New England Conference por apoyarme en todo en todo momento.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

En las siguientes secciones se realiza una breve compilación de definiciones conceptuales de las variables latentes de esta investigación: (a) planificación estratégica, (b) empoderamiento, (c) motivación y (d) crecimiento integral de la iglesia.

Planeación estratégica

Para Chiavenato (2011), la planeación estratégica es un proceso continuo que no se preocupa por anticipar decisiones que deban tomarse en el futuro, sino por considerar las implicaciones futuras de las decisiones que deban tomarse en el presente.

Flores Martínez (2014) señala que la administración estratégica permite a una organización ser más productiva que reactiva cuando se trata de darle forma a su futuro, le permite iniciar e influir en las actividades en vez de limitarse a responder a ellas y por lo tanto ejercer control sobre su propio destino.

Quinn y Mintzberg (1997) expresan que la planeación estratégica no es más que el proceso de relacionar las metas de una organización, determinar las políticas y programas necesarios para alcanzar objetivos específicos en camino hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados, o sea, es un proceso formulado de planeación a largo plazo que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales.

Huat Ng (2015) define la planeación estratégica en el contexto de la iglesia local, como el proceso en el que los líderes de la iglesia definen a donde quieren llegar, como implementarlo y el propósito que Dios tiene para ellos.

Empoderamiento

Van Schie, Guntert y Wehner (2013) mencionan que el empoderamiento es el comportamiento autónomo: la medida en que un individuo tiene libertad, independencia y discreción para tomar decisiones y elegir los métodos utilizados para realizar tareas.

Weber (1999) menciona que el empoderamiento es el proceso mediante el cual el individuo va adquiriendo mayor participación en instancias de toma de decisiones.

Motivación e integración

Los investigadores han realizado estudios de las características de liderazgo que apoyan el crecimiento de organizaciones sin fines de lucro y religiosas (Inbarasu, 2008; Love IV, 2009). Bassous (2010) estudió los factores motivacionales de las organizaciones sin fines de lucro basadas en la fe mediante el examen de los empleados. Bassous descubrió que la motivación de los empleados se alineaba con los niveles más altos de jerarquía de necesidades de Maslow. Luping (2011) investigó a los jóvenes voluntarios y los factores de motivación que promueven la donación de tiempo. El investigador reveló que la motivación de un voluntario evoluciona en dos etapas donde diferentes factores de motivación están demarcando la participación inicial y sostenida. Investigadores anteriores han notado que las generaciones de la era posmoderna abandonaron las CRO tradicionales relacionadas con la definición de verdad absoluta,

la falta de alcance comunitario y la aceptación en el equipo de liderazgo que describe la reducción de voluntarios de las generaciones de la era posmoderna (Bontekoning, 2011; Kohl, 2009; Thompson y Gregory, 2012).

Kanfer (2012) expresa que la motivación es todo un proceso que ocurre a través del tiempo y que está constantemente cambiando.

Napolitano y Gutiérrez Bravo (2014) afirma que la motivación es la expresión de los impulsos que inducen a un individuo a desarrollar una determinada acción. Desde una perspectiva psicológica, se puede considerar como el grupo de factores dinámicos que impulsan el proceder del individuo hacia un objetivo determinado; según este punto de vista, cualquier acto sin justificación, es probable que fracase.

Crecimiento integral de la iglesia

Warren (1999) menciona el crecimiento de la iglesia se manifiesta cuando existe un espíritu de unidad entre los miembros, cuando los miembros se motivan unos a otros, cuando los servicios de adoración son inspiradores, ministran de una manera adecuada y tienen un enfoque hacia el cumplimiento de la misión que es evangelizan.

Rode (2002) señala que para lograr el crecimiento en las iglesias deben manifestarse algunas características como: (a) un liderazgo con visión, servicial y capacitador, (b) ministerios de acuerdo con los dones y necesidades, (c) espiritualidad contagiosa, (d) estructuras funcionales, (e) cultos inspiradores y (f) tener una metodología para hacer discípulos.

Schwarz (1999) define algunas características cualitativas que son indispensables en el crecimiento de las iglesias algunas de ellas son: liderazgo capacitador, ministerio según los dones, espiritualidad ferviente, programas inspiradores, grupos pequeños, relaciones afectivas y evangelismo.

Definición de términos

En esta sección se presenta una serie de términos que deben ser percibidos con claridad para los propósitos del estudio.

Planificación estratégica: proceso a través del cual la administración o el liderazgo de la iglesia analiza el entorno en el cual se desarrolla la iglesia, visualiza el futuro y planea, usando una visión, misión, valores, análisis FODA y estrategias que permitan alcanzar los objetivos.

Empoderamiento: proceso a través del cual se deposita confianza en una persona o grupo, se le hace partícipe de la visión de la iglesia, se le entrena y se le delega responsabilidad y autoridad para cumplir con sus responsabilidades en la iglesia.

Motivación: deseo intrínseco que impulsa a un miembro de iglesia a apoyar la misión de la iglesia con su tiempo, recursos financieros y dones espirituales.

Integración: cuando el miembro de iglesia decide ser parte del trabajo de la iglesia desarrollando ministerios, siendo un actor comprometido con el cumplimiento de la misión de la iglesia.

Crecimiento integral de la iglesia: crecimiento armonioso, sistemático y completo que deben experimentar las iglesias en las diferentes dimensiones de la vida de la iglesia y su misión. Viendo y analizando la iglesia como un todo y no sólo como la simple suma de sus partes.

Planteamiento del problema

La iglesia en los Estados Unidos está pasando por una gran crisis. Olson (2008) señala que a pesar de que la población norteamericana sigue creciendo, la iglesia va decreciendo. El prevé que, de continuar la tendencia actual, para el 2050, el porcentaje de estadounidenses que asisten a la iglesia será la mitad de la cifra de 1990, lo que representa una caída del 20.4% al 11.7% (Shattuck, 2014). Kincaid (2012) presenta que ha habido un declive constante de los feligreses que asisten a las Iglesias en los últimos años. Los datos estadísticos del 2012 de la Oficina General de la Asamblea mostraban que el número de miembros de la Iglesia Presbiteriana en los Estados Unidos era de 1,849,496 mostrando un descenso de 102,791 con relación al 2011, donde había 1,952,287.

Malphurs (2013) dice que entre el 80 y el 85% de las iglesias en Norteamérica están estancadas, declinando o muriendo y el 65% de los miembros de iglesia están en la etapa de estancados en su crecimiento espiritual. Para Dickerson (2013), la iglesia estadounidense se encuentra hoy al borde del precipicio de una gran recesión evangélica. Si bien se pueden encontrar algunas pocas iglesias grandes y líderes nacionales dinámicos, los números generales de la iglesia se están reduciendo. Sus donaciones de combustible primario se están agotando y actualmente están desapareciendo. Además de las crisis internas, la cultura se está volviendo antagónica y hostil hacia los evangélicos.

Basado en sus años de consulta, Rainer (2014) declara que el estado de la iglesia en Norteamérica es crítico, ya que ocho de cada 10 de las 400,000 iglesias en los Estados Unidos están en un estado de estancamiento o declive.

Los resultados del Grupo Barna (2014), revelan que actualmente los americanos le dan menos importancia a asistir a la iglesia que antes, incluso, quedo fuera entre sus diez prioridades, esto a pesar de que en el pasado fue un elemento fundamental en la vida de los Estados Unidos. La asistencia a la iglesia ha declinado en los últimos años de un 43% en el 2004, a un 36%. Pero el problema es mucho más profundo, la definición de quien es un asistente a la iglesia ha cambiado. Farias (2012) explica que antes se consideraba a un asistente de iglesia a la persona que asistía a tres o más servicios de fin de semana al mes o varias veces a la semana, ahora se considera un asistente regular a la iglesia a aquel que asiste una o más veces al mes o cada mes y medio. Mas aun, el porcentaje de personas que no han asistido a las actividades de la iglesia durante los últimos seis meses ha aumentado en las últimas décadas de un tercio a cerca de 40% de toda la población. Pero el cuadro es más alarmante entre la población joven. Mas de la mitad de los milenios no han asistido a la iglesia en los pasados seis meses. El pronóstico para años previos a 2050 proyecta una disminución del 15,4% en 2020 (Shattuck, 2014).

Stetzer y Van Schooten (2016) dice que aun cuando los Estados Unidos sigue siendo una nación notablemente devota, ya que aproximadamente 4 de cada 10 estadounidenses afirman ir a la iglesia semanalmente. Además, más de 138 millones de estadounidenses, o el 44% de la población, pertenecen a una congregación. Cuando se analizan las tendencias sociales y culturales y se ve el panorama general del estado del cristianismo en Estados Unidos, se puede notar que el cristianismo está en declive, los estadounidenses han renunciado a Dios, y el número de aquellas que no tienen vínculos religiosos, están en aumento. En general, la influencia de la Iglesia en los

estadounidenses está empezando a desvanecerse. En su investigación encontró que alrededor del 16% de los estadounidenses afirmaron no tener afiliación religiosa. Para 2015, ese número había aumentado al 23%, casi uno de cada cuatro estadounidenses.

Por otro lado, Gallup (2014) descubrió que en 1967 alrededor del 2% de los estadounidenses, o uno de cada 50, no afirmaban tener preferencia religiosa. Para el 2014, ese número había crecido a 16%, o aproximadamente uno de cada siete.

Pew Research Center (2014) encontró que en el 2007 aproximadamente ocho de cada 10 estadounidenses se identificaban como cristianos. Ese número cayó a siete de cada 10 en el 2014, un cambio estadísticamente significativo en un tiempo relativamente corto. También descubrió que menos de la mitad de los estadounidenses (46.5%) ahora se identifican como protestantes por primera vez en la historia de Estados Unidos.

Roozen (2015) encontró que las congregaciones estadounidenses, en general, eran un poco menos saludables de lo que eran a principios de siglo y que para el 2015, esa recesión ha continuado, según el informe, pero de manera menos abrupta.

Este declive también se presenta en la Iglesia Adventista en Norteamérica. Brantley, Jackson y Cauley (2015) reportan que en Norteamérica las escuelas adventistas están cerrando, la membresía entre los americanos nativos está descendiendo y las disputas ideológicas han infectado el discurso de la iglesia. A pesar de que un número cada vez más creciente de la población no ha escuchado el nombre de “Adventista del Séptimo Día” la pregunta que se formula es ¿tiene la iglesia una estrategia para hacerle frente a esta guerra?

Muchas son las alternativas que se han presentado para revertir la difícil situación por la cual está pasando la iglesia en los Estados Unidos. Por ejemplo, para Powell, Mulder y Griffin (2016), la clave está en los jóvenes. Ellos presentan un modelo de crecimiento basado en atraer y retener a los jóvenes, con el propósito de que las iglesias sean rejuvenecidas y revitalizada. El argumento es que las iglesias se están envejeciendo, encogiéndose o estancándose, y que por lo tanto es esencial un modelo de crecimiento efectivo. Para ellos, el declive general de la iglesia está íntimamente relacionado con la práctica religiosa de los jóvenes o la carencia de ella, lo que significa que muchos jóvenes están dejando la iglesia.

Kincaid (2012) dice que hay evidencias para asumir que una mejoría en la calidad de la música aumenta la membresía de la iglesia. Por otro lado, Cooke (2010) y Kelly (2017) concluyeron que las iglesias que no se alejaron de un estilo de música tradicional tenían un 59% más de probabilidades de ver un 2% de crecimiento en la asistencia a la adoración.

Abbamonte and Banks (2009) declaran que las Iglesias que tienen un equipo de adoración más contemporáneo pudieran ver aumentar la asistencia hasta en un 61 dentro de un año.

Por otro lado, White (2012) dice que si debido a la falta de conocimiento el liderazgo de la iglesia hace un uso ineficaz de la tecnología, el crecimiento de la iglesia no puede ser sostenido, debido a que las grabaciones remotas, la transmisión, los podcasts y los videos son ahora una forma de vida para la iglesia global, y que, por lo tanto, las iglesias exitosas hacen grandes inversiones para mantenerse al día con las nuevas tecnologías. Las inversiones en nuevas tecnologías ayudan a mantener bajos

los costos y atraer audiencias más jóvenes y permite que muchas personas que por diferentes razones no puedan asistir al templo, vean los servicios de la iglesia desde casa.

Kelly (2017) presenta que las redes sociales son un componente crítico del mundo actual del marketing y la comunicación. Facebook, YouTube, Instagram, Google Soundcloud y muchas otras herramientas permiten a las organizaciones comunicarse directamente con clientes y consumidores. Las iglesias que entienden la importancia de las redes sociales tienen una ventaja sobre las que no lo hacen. Dado que las redes sociales se consideran marketing de bajo costo, vale la pena la inversión para que las iglesias aprovechen la oportunidad de expandirse a nuevos mercados.

La Southern New England Conference (SNEC) Asociación del Sur de Nueva Inglaterra fue establecida en 1868, es una de las asociaciones o campos misioneros más antiguo de la Iglesia Adventista a nivel mundial y abarca los estados de Massachusetts, Rhode Island y Connecticut en los Estados Unidos de Norteamérica (M. Santos, comunicación personal, 4 de octubre 2019), los cuales ocupan un área territorial de aproximadamente 44,838 km². Con una población estimada en 11,444,652 habitantes de los cuales 1,373,159, es decir el 12% son de origen hispano (United States Census, 2010).

Según datos proporcionados por la secretaria de la Southern New England Conference (2019) la obra hispana en esta conferencia se inició en el año 1965 con el establecimiento de la Iglesia Hispana de Hartford en el estado de Connecticut. En la actualidad, el Ministerio Hispano de la Conferencia está compuesto por una feligresía de 4,659 que se congregan en 36 congregaciones, y un cuerpo ministerial compuesto

por 13 pastores, de los cuales 7 son ministros ordenados, 6 son ministros con licencia ministerial.

De acuerdo con el mismo autor anterior, en un análisis comparativo de crecimiento desde enero del 2014 a septiembre del 2019 se observa el crecimiento de la iglesia hispana: (a) en el año 2014 se reportaron 315 nuevos bautismos, (b) en el año 2015 reportaron 217 nuevos bautismos, (c) en el 2016 hubo 195 bautismos, (d) para el 2017 los bautismos disminuyeron a 170, (e) en el 2018 se mantuvo la tendencia y los bautismos disminuyeron a 154, (f) hasta septiembre del 2019, habiendo pasado las etapas más fuertes de evangelismo del año, las iglesias han reportado 79 bautismos.

Como se puede observar las iglesias hispanas están experimentando un crecimiento muy lento en cuanto a nuevos miembros de iglesia. Por lo tanto, es recomendable adoptar un sistema administración estratégica, una planificación en donde cada una de los departamentos y ministerios de las iglesias están vinculados con una dirección debidamente establecida, por lo que todas las actividades que se desarrollen estén orientadas a cumplir los objetivos del Ministerio Hispano proyectándose hacia una visión común.

Declaración del problema

El trabajo de investigación da como resultado la formulación de la siguiente pregunta: la planificación estratégica, el empoderamiento, la motivación e integración ¿son predictores significativos del crecimiento integral de las iglesias hispanas percibido por los miembros de la junta directiva de la Southern New England Conference?

Hipótesis

En esta investigación se plantea la siguiente hipótesis:

La planificación estratégica, el empoderamiento, la motivación e integración son predictores significativos del crecimiento integral de la iglesia hispanas percibido por los miembros de la junta directiva de la Southern New England Conference.

Objetivos del estudio

Para la validación de este modelo se establecieron los siguientes objetivos:

1. Evaluar en que grado las variables predictoras planificación estratégica, empoderamiento, motivación e integración influyen en el crecimiento integral de la iglesia.
2. Elaborar un instrumento para medir cada una de las variables del estudio: planificación estratégica, empoderamiento, motivación e integración.
3. Evaluar descriptivamente cada uno de los constructos para encontrar las fortalezas y debilidades en el crecimiento integral de la iglesia.

Justificación

Broda (2001) dice que la iglesia administra el plan de Dios para la humanidad, por lo tanto, debe organizarse para que pueda llevar adelante la misión que le fue encomendada por Dios. Asimismo, White (2004) señala que la iglesia se organizó con propósitos misioneros, y Dios desea verla llevando el mensaje a todas las personas.

Broda (2001) menciona que la iglesia es una institución de dimensión espiritual, al mismo tiempo debe ser vista como una empresa administrable, ya que está conformada por algunos ingredientes que conforman una empresa que son: bienes materiales, o elemento pasivo; hombres, o elemento activo, y sistemas o normas de conducta,

o reglamentos operativos. Siendo que uno de los principios fundamentales que caracterizan a las instituciones, empresas u organizaciones que están experimentando un crecimiento acelerado y sostenido en esta era post-moderna es la planificación estratégica bien diseñada y objetiva, se espera que todos los actores que intervienen en la dinámica de la vida de la iglesia sean guiados por la visión que proveerían el poseer un plan de acción estratégico. No pretendiendo el sustentante que el tener una planeación estratégica resolvería todos los problemas existentes en la iglesia, pero si puede ser de gran ayuda para obtener mejores resultados en cuanto a su crecimiento.

Entonces es plausible creer que, los líderes espirituales tanto pastores como laicos deben trabajar con una visión precisa y eficaz de la administración contextualizándola al desarrollo de su ministerio. Los líderes de las iglesias adventista hispanas de la Southern New England, como “servidores de Cristo y administradores de los ministerios de Dios” (1ª Cor.4:1), tienen el deber de detenerse a planificar el futuro y diseñar un plan de acción estratégico que le permita a las iglesias hispanas de la SNEC, desafiar los retos que esta sociedad post-moderna le presenta a la expansión del evangelio, para que dichas iglesias puedan experimentar un crecimiento integral saludable y constante.

Limitaciones

En la elaboración de esta investigación se consideraron algunas limitaciones pertinentes para el desarrollo de este estudio:

1. Algunos de los pastores no mostraron disposición a que los miembros de la junta de iglesia participaran en este estudio.

2. Se les recomendó a los pastores que administraran las encuestas en una junta ordinaria de iglesia, pero por cuestiones de tiempo se les dio las encuestas para ser contestadas en sus casas y muchas encuestas no fueron regresadas.

3. Como se dependía de terceras personas para la aplicación, los ítems no fueron contestados en su totalidad y se tuvieron que rechazar algunas encuestas incompletas.

Delimitaciones

A continuación, se mencionan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. El estudio se realizó con los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference.

2. El instrumento que se usó en esta investigación fue administrado en el periodo de agosto a septiembre del 2019 en las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference.

Marco filosófico

La Biblia es el manual de fe, conducta y trabajo para la iglesia cristiana. Y en ella se presenta el modelo Divino de orden, planificación y la objetividad detrás de cada acción. Comenzando con la narrativa de la creación (Genesis: 1), el plan de salvación (Genesis 3:15; Apocalipsis 13:8; Efesios 1:3-5; 1Pedro 1:20), la construcción del arca y el diluvio (Genesis: 7), el establecimiento de la nación de Israel, el sistema litúrgico del santuario, el establecimiento de la Iglesia Cristiana, todo responde a una planeación estratégica. Desde el Edén perdido, hasta el Edén restaurado, Dios ha estado

trabajando con una planeación que responde a un cuándo, a un quién, a un por qué y a un para qué.

En Proverbios 6:6-8 se presenta a la pequeña hormiga, como un modelo no solo de laboriosidad, sino también de previsión y planeación. Una de las características más nobles de una hormiga es la forma en que planea para el futuro almacenando los alimentos en los buenos tiempos para usarlos cuando los tiempos son malos. La mujer de Proverbios 31 es un ejemplo de alguien cuya planificación es clave para crecer y alcanzar metas en la vida. La Biblia dice que trabajó duro, que gastó sabiamente, y que planificó para el futuro. Asimismo, White (1971) menciona que: “el orden es la primera ley del cielo” (p. 66).

Jesús utilizó la figura del constructor y el comandante militar (Lucas 14:28-33) para resaltar la necesidad de trabajar de manera planificada. De la misma forma, el crecimiento de la iglesia en gran medida responde a un buen plan de acción. ¡Qué obra maestra de planificación estratégica!. Proverbios 20:18 dice: "Los pensamientos con el consejo se ordenan; y con dirección sabia se hace la guerra.

White (1954) da a entender que la sabia y detallada planificación de Nehemías fue un elemento tan importante como sus oraciones para la reconstrucción de los muros de Jerusalén. El procedió con prudencia y previsión a hacer los arreglos necesarios para asegurar el éxito. No descuidó precaución, la consideración cuidadosa y los planes bien madurados son necesarios hoy como en el tiempo en que fueron reedificados los muros de Jerusalén.

White (1957) dice lo siguiente:

Cuanto más de cerca imitemos la armonía y el orden de la hueste angelical, más éxito tendrán los esfuerzos de estos agentes celestiales en nuestro favor.

Los que tienen la unción de lo alto estimularán el orden, la disciplina y la unidad de acción y entonces los ángeles de Dios podrán cooperar con ellos. Pero nunca, nunca estos mensajeros celestiales respaldarán la irregularidad, la desorganización y el desorden. Dios desea que su obra se lleve adelante con perfección y exactitud, a fin de sellarla con su aprobación. (p. 79)

El crecimiento de iglesia

A través de las parábolas, la de la semilla de mostaza, la levadura y otras más (Mateo 13:31-33;), el Nuevo Testamento presenta que Dios espera que su iglesia crezca y se expanda de manera continua. White (1979a) menciona que “cuando hay vida en una iglesia, ésta se manifiesta en aumento y crecimiento” (p. 40).

Dios es glorificado cuando los creyentes crecen y son fructíferos, “en esto es glorificado mi Padre, en que llevéis mucho fruto, y seáis así mis discípulos” (Juan 15:8). Marcos 11:12-14 señala que Jesús maldijo a la higuera estéril, y en la parábola de la higuera estéril presenta el desagrado de Dios cuando su iglesia no está dando frutos (Lucas 13:6-9).

El crecimiento de la iglesia es el resultado de la comunión con Jesús (Juan 15), (b) el poder capacitador del Espíritu Santo como lo menciona Hechos 1:8 y Hechos 16:5 y (c) un plan de acción.

No obstante, desde que McGavran (1955) publicara su extraordinario libro *The Bridges of God*, se han conducido muchos estudios que buscar encontrar los elementos que más inciden en el crecimiento de las iglesias. Casi 65 años después que saliera el libro, los líderes de la iglesia deben levantar su voz y enfatizar hoy más que nunca que Dios desea que su iglesia crezca.

Empoderamiento

El empoderamiento es uno de los elementos fundamentales de la administración y liderazgo de Dios. Dios empoderó a Adán (a) haciéndolo su mayordomo y coregente del planeta recién creado (Genesis 2:4-20) y (b) Dándole conocimiento al instruirlo en los grandes misterios de la naturaleza. De igual manera, White (2000) menciona que a lo largo de todo el Antiguo Testamento Dios empoderó a hombres y mujeres, como sucedió con Moisés (Éxodo 3), al llamarlos, depositar confianza en él, instruirlo, asignándole responsabilidad, y comisionarlo para el cumplimiento de un ministerio.

A través de Jetro, Dios instruyó a Moisés acerca de la necesidad de empoderar a otros y ejercer un liderazgo compartido. La recomendación fue que planeara una sabia distribución de las responsabilidades. De acuerdo con este plan, “escogió Moisés varones de virtud... Y juzgaban al pueblo en todo tiempo: el negocio arduo lo traían a Moisés, y ellos juzgaban todo negocio pequeño.” (Éxodo 18:19-26).

En el Nuevo Testamento, en el contexto del nacimiento y expansión de la iglesia, Jesús empoderó al grupo de los 70 (Lucas 9:51-10:24). Empoderó a los discípulos para llevar el mensaje del evangelio y lograr el crecimiento de la iglesia en el Pentecostés (Hechos 1:8; 2). La iglesia fue empoderada para el cumplimiento de la Gran Comisión (Mateo 28:18-20), y hasta hoy, cada creyente es empoderado por Dios para ayudar al crecimiento de la Iglesia mediante (a) la recepción de los dones espirituales dado por el Espíritu Santo en ocasión del bautismo (Hechos 2:28;), (b) dándole la garantía de su presencia continua (Mateo 28:20) y asignándole ministerios de manera particular (1Corintios 12:4-12), pero con la responsabilidad común de edificar el cuerpo

de Cristo (Efesios 4:10-12) mediante la promoción del ministerio de la reconciliación (2Corintios 5).

Motivación e integración

En la Biblia, la fuente primaria de la motivación del creyente tiene como eje central la gracia Dios que ha sido derramada en el creyente, y se desborda como río de aguas vida (Juan 7:37-39). Tal fue a experiencia de la mujer samaritana, Zaqueo y cada persona que ha experimentado el gozo de la salvación. Nosotros le amamos a él, porque él nos amó primero (1Juan 4:19).

Si bien es cierto, que esa la motivación que impulsa al creyente a trabajar para Dios está inspirada (a) en la convicción del compromiso, “Porque nosotros somos colaboradores de Dios”. 1Corintios 3:9, (b) en el deseo de agradar a Dios “Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres” Colosenses 3:23, (c) traer gloria al Creador “Cada uno según el don que ha recibido, minístrelo a los otros, como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios...si alguno ministra, que lo haga en virtud de la fuerza que Dios suministra, para que en todo sea Dios glorificado mediante Jesucristo” (1Pedro 4:10-11).

No obstante, cada creyente es una fuente de motivación para otros animándolos a mantenerse fieles e integrarse a trabajar para Dios (Hebreos 3:12-14;10:23-25: 1 Tesalonicenses 5:9-11). White (1995) menciona que muchos tienen la capacidad de llevar responsabilidades, y lo harían, si se les animara, con paciencia, bondad y tolerancia y les enseñaran cómo trabajar. Así que los ministros, deben enseñar a la gente cómo trabajar, díganles a los colaboradores que su utilidad no depende tanto de las

riquezas o del conocimiento del poder, sino de tener una mente dispuesta y una consagración a Cristo.

Organización del estudio

El Capítulo I incluyó los antecedentes del problema, el planteamiento del problema, la definición de términos, la declaración del problema, la hipótesis de investigación, las preguntas de investigación, el objetivo de la investigación, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos y el trasfondo filosófico.

El Capítulo II presentó una amplia revisión de la literatura concerniente a los constructos del estudio: planificación estratégica, empoderamiento, motivación y crecimiento integral de la iglesia.

El Capítulo III describió puntualmente la metodología: el tipo de investigación, la población y la muestra del estudio, el instrumento de medición, la validez, la confiabilidad, la operacionalización de las variables, las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis nulas, las preguntas de investigación, la recolección y el análisis de datos.

El Capítulo IV mostró los resultados obtenidos, la descripción de la población y muestra, el comportamiento de las variables, la distribución de frecuencias, las diferencias entre las variables demográficas y constructos y las pruebas de hipótesis.

En último lugar, el Capítulo V presentó un sumario del estudio, discutió los resultados y mostró las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

Este estudio tuvo como propósito conocer si la planeación estratégica, el empoderamiento y la motivación e integración son predictores significativos del crecimiento integral de la iglesia percibido por los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.

En este capítulo se presenta el aporte teórico de las diferentes variables. En base a esta información, se analizan algunas relaciones documentadas en el estado del arte existente entre las variables involucradas. Para finalizar este capítulo, se hace referencia a investigaciones encontradas donde se involucran parcialmente las variables de este estudio.

Planeación estratégica

En esta sección se describe la importancia de la planeación estratégica y sus dimensiones.

Importancia

Dunn (2013) dice que la misión, la visión y los objetivos de una organización son fundamentales para el desempeño organizacional. Cuando la misión, la visión y los objetivos se comparten en cada peldaño en la escala organizativa y una fuerza

laboral comprometida adopta estos principios rectores, se establece la alineación organizativa. La alineación organizacional brinda la posibilidad de optimizar el desempeño organizacional.

Delgado Barzallo (2013) indica que sin planes los administradores no pueden saber cómo organizar al personal y sus recursos; los administradores y sus seguidores tienen muy pocas probabilidades de lograr sus metas o de saber cuándo y dónde se están desviando de su camino. Los planes erróneos afectan la salud de toda la organización.

Montalvo (2011) indica que la planeación estratégica ofrece pautas congruentes para las actividades de la organización, dando a la organización objetivos definidos con claridad y métodos para lograrlos, que permitan prever los problemas antes que surjan y afrontarlos antes que se agraven.

Flores Martínez (2014) señala que la administración estratégica permite a una organización ser más productiva que reactiva; cuando se trata de darle forma a su futuro, le permite iniciar e influir en las actividades en vez de limitarse a responder a ellas y por lo tanto ejercer control sobre su propio destino.

Wilson (2014) menciona algunos de los beneficios que se pueden obtener de la implementación de la planificación estratégica. Los beneficios son los siguientes: (a) se hace hincapié en las cosas importantes, (b) se tiene el conocimiento de la evolución del entorno como fundamento para el cambio necesario, (c) se conoce la cultura de la organización, (d) se evalúa su impacto, (e) se toma conciencia de los potenciales de la organización en vista de sus fortalezas y debilidades, (f) se identifican y analizan las

oportunidades disponibles y las amenazas potenciales, (g) es capaz de establecer objetivos más realistas que son exigentes pero alcanzables, (h) se cuenta con mejor información para la toma de decisiones, (i) el crecimiento puede acelerarse y mejorarse, (j) se eliminan áreas de pobre desempeño, (k) se controlan los problemas operativos, (l) se desarrolla una mejor comunicación tanto dentro como fuera de la institución, (m) se proporciona una guía para mostrar hacia dónde se dirige la organización y cómo llegar allí, (n) se desarrolla una mejor coordinación interna de las actividades y (o) se desarrolla un marco de referencia para los presupuestos y planes operativos de corto alcance.

Brantley et al. (2015) mencionan que, aunque una robusta y bien dirigida estrategia ayuda a las iglesias de manera anticipada a prepararse para enfrentar el futuro en vez de meramente reaccionar ante él, y que teniendo una estrategia es construir la iglesia sobre una roca; no teniendo una estrategia es construirla sobre la arena, es dejar a la iglesia gravemente desprevenida para la tormenta que se aproxima. No obstante, muy pocos líderes de la iglesia están capacitados en liderazgo estratégico. En una encuesta, los pastores calificaron su preparación para trabajar de manera estratégica como la última entre otras 60 tareas o habilidades evaluadas. Como resultado, el trabajo sufre de fragmentado esfuerzo, oportunidades arruinadas y una mala rendición de cuenta.

Gyuroka (2017) revela que, dado que el conjunto de herramientas de liderazgo de los pastores es todavía muy limitado, existe la necesidad de que los pastores reciban una capacitación más acabada en las áreas básicas del liderazgo para poder energizar un sistema de cambio en relación con el ministerio pastoral.

Day (2018) dice que el comité de planeación estratégica de la División Norteamericana llegó a la conclusión de que la iglesia necesita profundizar más en los elementos que están incidiendo en el éxito tanto de instituciones cristianas, como instituciones seculares siendo uno de los elementos claves la planeación estratégica para hacer avanzar el cumplimiento de la misión. Al igual White (1999), menciona que si la planeación es esencial en el mundo de los negocios, cuánto más no lo serán en la iglesia.

En medio del debate con relación a si el líder cristiano debe trabajar con plan bien organizado que incluya una declaración de visión escrita, o debe ejercer su liderazgo tomando decisiones solo en la medida que el Espíritu Santo lo impresione, Tutsch (2009) presenta que Elena G. de White crea un balance muy favorable al mostrar que la forma correcta de ejercer el liderazgo cristiano consiste en sentarse a planear de manera inteligente, y luego someter esos planes a la soberana voluntad de Dios con una actitud de sumisión y absoluta disposición a ponerlos en práctica o abandonarlos según Él lo indique.

White (1979b) menciona que debe haber mucha más responsabilidad personal, mucha más meditación y planificación, mucho más poder mental dedicados al Maestro. Esto ampliará la capacidad de la mente, y agudizará las mentes.

White (2000) dice que

a medida que se acerca a la crisis final, en lugar del sentimiento de que hay menos necesidad de orden y armonía de acción, debemos ser más sistemáticos de lo que hemos sido hasta ahora. Toda nuestra obra debe ser conducida de acuerdo con planes bien definidos. "Por lo general, Dios no obra milagros para promover su verdad [...] El obra de acuerdo con grandes principios que ha dado a la humanidad, y nuestra parte consiste en trazar planes sabios y en poner en acción los medio por los cuales Dios producirá ciertos resultados. (pp. 473,474)

Declaración de misión

Winston (2009) menciona que una declaración de misión ayuda a una iglesia o ministerio de la siguiente manera: (a) darle una razón de ser, y una explicación a los miembros y otros de por qué existen como organización, (b) ayudando a establecer límites alrededor del ministerio y definiendo lo que hará y no hará, (c) describir la necesidad que la organización está tratando de satisfacer en el mundo, (d) dar una descripción general de cómo responderá la organización a esa necesidad, (e) ayuda a definir los objetivos principales de la organización, (f) ayudando a formar la base del ethos (o cultura) de la organización y (g) ayudar a comunicar a los que están fuera de qué se trata la organización.

Day (2018) señala que una encuesta del 2017 entre los casi 300 miembros de la junta de la División Norteamericana refleja que el liderazgo de la iglesia a nivel de la División Norteamericana reconoce que no se está trabajando con un plan bien estructurado que ayude a la iglesia a ser más efectiva en el cumplimiento de la misión dada por Dios. Los tres importantes componentes para llegar a ser una iglesia enfocan en la misión son los siguientes: (a) conciencia de misión, (b) alineación con la misión y (c) responsabilidad de la misión. Los resultados mostraron que los en su mayoría no memorizan la misión de la iglesia, no trabajan alineados con la misión y no tienen evidencia objetiva de que la misión se cumple.

Declaración de visión

Hoeller (2015) midió el impacto de una visión en las instituciones religiosas demostrando que donde hay una visión clara, y los miembros se identifican con esa visión, la iglesia puede prosperar. El estudio también mostró que siendo que hay casi

tantas identidades de partes interesadas en las instituciones religiosas como personas, y que cada individuo llega a una iglesia con sus propias nociones preconcebidas, percepciones, esperanzas y sueños. Una visión unificadora que abarque todos los aspectos buenos de una religión o denominación podría encapsular muchas áreas de las identidades de las partes interesadas dentro de sus miembros. Demostró que puede haber una identidad común y compartida entre las partes interesadas, tanto entre el personal remunerado como entre los voluntarios de las organizaciones.

Boyett y Boyett (1999) al resumir las declaraciones de 79 influyentes expertos mundiales en administración con relación a la importancia de tener una declaración de visión, señalan que una visión interesante: (a) da sentido a los cambios que esperamos que hagan las personas, (b) evoca una imagen mental clara y positiva de un estado futuro, (c) crea orgullo, energía y sentido de cumplimiento, (d) es memorable, (e) es motivante, (f) es idealista, (g) ofrece una visión del futuro que es clara y demostrablemente mejor, (h) encaja con la historia, cultura y valores de la organización, (i) establece patrones de excelencia que reflejan ideales elevados, (j) clarifica los objetivos y la dirección, (k) inspira entusiasmo, (l) anima al compromiso, (m) refleja la unicidad de la organización, (n) es ambiciosa, (o) atrae la atención, (p) concentra la atención, (q) guía la actividad del día a día, (r) llena de sentido y significación las actividades diarias. Crea un puente entre el presente y el futuro y (s) hace que la gente actúe.

Kouzes y Posner (2013) presentan un estudio en el que participaron más de cien mil personas de todo el mundo, quienes eligieron las siete de una lista de veinte características principales de líderes a quienes están dispuestos a seguir. Una de las características importantes para los participantes fue que las personas quieren estar

seguros de que sus líderes saben a dónde van”. Explicando el por qué la visión es tan importante para el ejercicio del liderazgo. Maxwell (2001) menciona que la visión es importante porque guía al grupo y marca la meta. Enciende y alimenta el fuego dentro de él, y lo lleva hacia adelante. También es el encendedor para otros que siguen a ese líder. Muéstrame un líder sin visión, y te mostrare alguien que no va a ningún lugar. En el mejor de los casos, viaja en círculo.

Por otro lado, Ndalamba, Caldwell, and Anderson (2018) dicen proveer una visión para el grupo es una tarea moral del líder, y que, si el líder es incapaz de proveer tal visión, los seguidores van a estar menos inclinados a confiar en su capacidad de liderazgo, ya que la visión es lo que guía al grupo o la organización, y que, por lo tanto, si hay carencia de visión, también habrá carencia de dirección.

Dimensiones

Malphurs (2013) también sugiere que el propósito y el valor de la planificación estratégica incluyen lo siguiente: (a) descubrir las fortalezas, limitaciones y debilidades de la iglesia, (b) desarrollar sus fortalezas y minimizar sus debilidades, (c) facilitar la comunicación congregacional y construir la confianza de la congregación, (d) seguir la misión de la iglesia, (e) fomentar y promover el avivamiento espiritual, (f) descubrir y articular los valores centrales del ministerio, (g) desarrollar y comunicar la misión dada por Dios, (h) desarrollar y articular una visión inspiradora y convincente, (i) comprender y relacionarse más efectivamente con el comunidad, (j) desarrollar un proceso de toma de discípulos para toda la iglesia, (k) evaluar, reclutar y desarrollar un equipo sólido de personal, (l) Movilizar a la congregación para servir y hacer el trabajo del ministerio, (m) tomar decisiones acertadas sobre las instalaciones y su ubicación, (n) inventario y

evaluar las donaciones actuales, (o) explorar nuevas corrientes de dando para aumentar el ingreso corriente, (p) diseñar una estrategia de administración para ayudar a las personas a ser buenos administradores de sus finanzas, (q) analizar y evaluar el presupuesto de la iglesia, buscando la mejor manera de manejar las finanzas de la congregación, (r) recaudar fondos adicionales y proyectos de financiación de capital directo, (s) implementar todo el plan estratégico, (t) evaluar y mejorar regularmente la iglesia ministerios, (u) descubrir las formas en que Dios está bendiciendo a las iglesias en [su país] y en el extranjero y por qué, (v) conocer y trabajar con la última tecnología, (x) empoderar a la junta de gobierno y al pastor para liderar con excelencia y (y) desarrollar un proceso de desarrollo de liderazgo laico y personal de la iglesia en la comunidad para glorificar a Dios.

Para Berry (2007), las organizaciones necesitan hacer énfasis en su misión; clarificar la definición de propósitos, al tiempo que hacen un mayor uso de estándares de calidad y desarrollan una cultura orientada al cambio y a la innovación caracterizada por una definición clara de la misión, la visión y las estrategias.

Belausteguigoitia Ruiz (2012) estudió la planeación estratégica usando cinco fases, asociadas a una pregunta: (a) identidad, ¿quiénes son? (b) diagnóstico, ¿dónde están? (c) rumbo, ¿a dónde se quiere llegar? (d) estrategias ¿cómo se llegará? y (e) implementación y monitoreo, ¿cómo es el avance?

Flores Martínez (2014) utilizó las siguientes dimensiones para medir la planeación estratégica: (a) orientación estratégica, (b) conocimiento del ambiente de la em-

presa, (c) vanguardia frente a la competencia, (d) relación de las principales capacidades con las prioridades estratégicas, (e) compromiso y propiedad, (f) comunicación, (g) cultura y cambio estratégico y (h) administración del desempeño.

David (2008) usó las siguientes dimensiones para estudiar la planeación estratégica: misión, oportunidades, amenazas, fuerzas y objetivos.

Empoderamiento

En esta sección se describe la importancia del empoderamiento y sus dimensiones.

Importancia

Empoderamiento en la iglesia

Burrill, (2006) presenta que el plan de un liderazgo compartido a lo cual la Biblia llama el sacerdocio de todos los creyentes (1Pedro 2:9-11), donde los dirigentes de las iglesias locales son empoderados a través de la delegación de responsabilidad y autoridad. El empoderamiento es la respuesta de Dios para las frustraciones pastorales de hoy. Para él, mientras más autoridad otorguen los pastores a sus iglesias, más estables y espirituales serán.

De igual forma, Maxwell (2001) señala que los líderes deseen que sus miembros crezcan deben de darles más autoridad como responsabilidad. Un líder de equipo no debe proteger su posición ni acaparar el poder. Debe entregarlo, siendo este el único modo de facultar a su equipo.

Cassimy, Jules y Satelmajer (2009) declaran que el estilo de administrativo del pastor contribuye a la salud y vitalidad de la iglesia. Una buena iglesia tiene un liderazgo que empodera, considera a todos los miembros como jugadores claves del

equipo y se asegura que ellos estén adecuadamente equipado y tutorado para el desempeño de sus roles.

Empoderamiento en las empresas

Hansens (2015) y Verma y Dhar (2016) dicen que el capital humano debe ser considerado como un activo estratégico que promueve valores organizacionales y fortalecer su ventaja competitiva central.

A diferencia del rol del liderazgo tradicional que estaba principalmente allí para mandar y controlar, Hickman (2010) y Herzberg (1964) introdujeron el concepto de empoderamiento laboral como un elemento para dar a las personas un mayor control, participación en la toma de decisiones y autonomía laboral.

Otros escritos sobre el empoderamiento provienen de autores como Bennis (1999) y Kanter (1979), que exploran los miembros del equipo de empoderamiento como una forma de efectividad gerencial y organizacional. Es por eso, que para Duddell (2013), ser un buen líder hoy no se trata de cuán obsesivamente puedes controlar, sino de lo mucho que puedes empoderar, y para lograr esa inspiración y empoderamiento nada como una planificación estratégica consensuada que le permita a la iglesia definir su futuro.

El liderazgo que empodera y comparte es importante y necesario porque los equipos están compuestos por miembros que tienen habilidades variadas y pueden intervenir cuando sea necesario en función de la tarea o el objetivo en cuestión (Morgeson, DeRue y Karam, 2009).

La capacidad de un líder para construir relaciones que motiven e inspiren la participación de la fuerza laboral es un componente clave para influir en el cambio

cultural necesario que permite un ambiente ágil y un desempeño exitoso (Rieg y Marcoline, 2008).

Por otro lado, Finkelstein (2016) señala que a medida que las personas se den cuenta de su verdadero potencial, estén inspiradas, entrenadas, equipadas y liberadas para cumplir su propósito dado en la vida, crecerán y buscarán la excelencia con una pasión que rara vez se ve.

Cameron, Whetten y Kim (1987) identificaron 12 conductas disfuncionales mostradas en colegios y universidades que se encontraban en proceso de declive, las conductas disfuncionales encontradas fueron las siguientes: (a) centralización en la toma de decisiones, donde se enfatizaba el control, provocando una disminución en la participación y (b) la carencia de un plan estratégico a largo plazo.

Tariq, Ramzan y Riaz (2013) revela que los empleados que trabajan en un entorno que les ofrece la libertad de usar sus habilidades y experiencia influirá positivamente en las productividades y los resultados comerciales. De la misma manera, Watts (2009) dice que cuando al equipo se le da autonomía, capacidad de automanejo basado en sus habilidades, se desarrolla y se trabaja con sentido de propiedad más alto.

Dewettinck y van Ameijde (2012), Hardy y LeibaO'Sullivan (1998), Neck y Houghton (2006), Schermuly, Schermuly y Meyer (2011), Sharma y Kaur (2011) y Walton (1985) encontraron algunos de los siguientes beneficios del empoderamiento de los empleados: (a) un mejor desempeño de los empleados, (b) innovación, (c) calidad de vida, (d) satisfacción laboral, (e) agotamiento reducido, (f) intención de permanecer con su empresa y, (g) compromiso organizacional afectivo.

Dimensiones

Askey (2017) señala que los investigadores han identificados cinco dimensiones del empoderamiento:

1. Los miembros del equipo siendo capaz de decidir qué se necesita hacer, y cuando y como debe ser hecho.

2. Los miembros del equipo liderados y monitoreados por ellos mismos en su trabajo.

3. La gerencia motivando y capacitando a los miembros del equipo tener tarea con autonomía.

4. La relación entre la gerencia y los miembros del equipo es abierta, y explora desarrollo y progreso y es iniciada por los miembros del equipo.

5. Los factores organizacionales presentes que motiva el empoderamiento, los cuales incluyen la gestión del desempeño y las comunicaciones de la empresa.

Capacitación

Kohl (2009) se centró en la necesidad de una capacitación de liderazgo que producirá líderes para los miembros posmodernos de la iglesia y presenta que el mundo occidental de la iglesia está cambiando a una perspectiva global de inclusión y responsabilidad comunitaria, y que por lo tanto se requiere cambios en el enfoque congregacional de la iglesia a partir del liderazgo.

Christens (2011) presenta que el empoderamiento está compuesto por los siguientes cuatro componentes: (a) componente emocional, (b) componente cognitivo, (c) componente conductual, y (d) componente relacional. El componente emocional

consta de elementos como el control percibido, la autoeficacia y la motivación. El componente cognitivo se caracteriza por la conciencia crítica, la comprensión de los agentes causales y el desarrollo y transferencia de habilidades. El componente de comportamiento se refiere a la participación y participación dentro del grupo. Finalmente, el componente relacional consiste en la colaboración, unir las divisiones sociales y empoderar a otros.

Planeación estratégica y empoderamiento

Brumm y Drury (2013) encontró relaciones similares y adicionales entre los comportamientos de los líderes relacionados con la planificación estratégica a largo plazo y su empoderamiento de seguidores positivos tal como los percibe el seguidor. En otras palabras, los mejores planificadores también son mejores para el empoderamiento, y además, los planificadores pobres enfrentan problema para lograr el empoderamiento de sus seguidores.

Confianza

Wright (2018) presenta que para lograr el proceso del empoderamiento debe existir confianza recíproca entre el líder y seguidor, ya que es mucho más probable que el líder participe en el proceso de empoderamiento con el seguidor de confianza. Cuando el líder capacita efectivamente al seguidor de tal manera que el seguidor puede completar con éxito las tareas asignadas, se fortalece la confianza entre las dos partes. Si los líderes no buscan empoderar a sus seguidores, no solo pierden la oportunidad de mejorar aún más la relación de confianza, sino que también corren el riesgo de disminuir la confianza de los seguidores en ellos.

Unidad

La incapacidad de los seguidores para construir y mantener relaciones positivas con otros seguidores conduce a conflictos que amenazan con descarrilar la búsqueda de objetivos organizacionales (Schermyly y Meyer, 2016). Wright (2018) señala que, buscar empoderar a los seguidores que no pueden o no quieren mantener relaciones positivas con otros seguidores es un ejercicio inútil porque el empoderamiento inevitablemente se verá afectado por el conflicto.

Hansens (2015) muestra que los líderes laicos no son solo aliados que sirven de soporte a los pastores en el manejo de la iglesia, sino que ellos ejercen una influencia determinante en el crecimiento de las iglesias y que los hallazgos de Taylor (2014) indican que el desarrollo intencional del liderazgo laico comienza con el pastor. El pastor debe tomar medidas para priorizar el desarrollo del liderazgo laico, discernir quiénes son candidatos para el desarrollo del liderazgo y luego capacitar a los líderes potenciales. Modelar, asesorar, monitorear, motivar y multiplicar son verbos de acción que requieren un esfuerzo intencional del pastor para que ocurra algún entrenamiento de líderes (Maxwell, 2001).

Motivación e integración

En esta sección se describe la importancia de la motivación e integración de los miembros de la iglesia Adventista del Séptimo Día, algunas teorías de motivación, dimensiones y la motivación de los miembros en la era posmoderna.

Importancia

Dubrin (2000) señala la importancia del estudio de la motivación al dar una perspectiva favorable para los dirigentes, pues menciona que la motivación consigue que las personas persigan objetivos y realicen un esfuerzo para alcanzar resultados. Propone que el término motivación en el individuo, es un estado interno que le lleva a perseguir objetivos, la motivación personal afecta el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia. Si está motivado se pone en marcha, enfoca su esfuerzo en la dirección correcta, trabaja con intensidad y sostiene el esfuerzo.

Reeve (2003) dice que es importante estudiar la motivación porque de esta manera se pueden obtener conocimientos teóricos y herramientas prácticas para comprender y realizar cualquier actividad. También comenta que el estudio de la motivación puede dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿qué causa la conducta? y ¿por qué la conducta varía en su intensidad?

García Sanchidrian (2007) menciona que la motivación es muy importante porque puede determinar lo siguiente: (a) la decisión de iniciar el esfuerzo para realizar una determinada tarea, (b) la decisión de realizar un determinado nivel de esfuerzo y (c) la decisión de persistir en el desarrollo de ese esfuerzo durante un determinado período de tiempo. Estas variables explican la dirección, amplitud y persistencia de la conducta de un individuo si se neutralizan o se mantienen constantes los efectos de las aptitudes, destrezas y comprensión de la tarea, así como las construcciones y limitaciones que operan en el ambiente.

Urcola Tellería (2008) indica que la motivación es muy importante, pues considera que cuando los trabajadores pierden su motivación, su entusiasmo, su energía y

su voluntad de aportar lo mejor de sí mismos, las empresas pierden mucho en ello, pierden iniciativas, creatividad, sugerencias, esfuerzos y dinero.

Martínez Guillén (2013) afirma que la motivación es muy importante para conseguir integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador. Mediante la motivación se puede lograr que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo, presten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal.

Teorías generales sobre motivación

Se han llevado a cabo muchas investigaciones acerca de la motivación y sobre cuales variables son las que motivan a las personas, incluso, se han hecho muchas clasificaciones de estas teorías. En esta sección se presentan algunas de ellas.

Campbell (1990) expone dos teorías sobre la motivación:

1. La teoría del contenido: describe cuales son los aspectos y los factores específicos que motivan a una persona a trabajar. Reconoce que todos tienen necesidades que le son propias, otras que adquieren y otras que aprenden.

2. La teoría del proceso. Se centra en describir la forma de desarrollar, guiar y terminar la conducta en el trabajo.

Locke (1968) clasifica la motivación en tres teorías, las cuales se basan en las necesidades, los valores y las metas y en la autoeficacia. Las teorías antes mencionadas son las más actuales, pero las más significativas son las que surgieron en la década de 1950, las cuales analizan los elementos o factores que motivan a los individuos a trabajar. Algunas de las más destacadas se describen a continuación.

Teoría de las necesidades de Maslow

Maslow (1991) consideraba que los individuos poseen cinco necesidades:

1. Fisiológicas: abarcan la alimentación, la necesidad de agua, la temperatura y la vivienda, entre otras.
2. De seguridad: Incluye la estabilidad personal, la ausencia de amenazas y otras.
3. Sociales: como la amistad, el afecto, la vinculación social, la interacción, amor y otras.
4. De estima: abarca la autoestima, la posición y el reconocimiento externo.
5. De autorrealización: proceso progresivo, oportunidad de decidir elegir el progreso o una elección regresiva.

Cuando alguna de estas necesidades no se satisface, no hay motivación. Se convertirá en la jerarquía que motive a una persona a actuar.

Necesidad de estima

Maslow (1991) considera que toda persona siente la necesidad de sentirse apreciada, tener prestigio, destacarse dentro de un grupo, sentirse autovalorada y respetada. Hay dos tipos de necesidad de estima o necesidad de reconocimiento: alta y la baja.

1. Alta. Comprende las necesidades de respeto por uno mismo, confianza, competencia, logros, independencia y libertad.
2. Baja. Es la del respeto de los demás, la necesidad de estatus, aprecio, reconocimiento, fama, reputación, entre otros.

Cuando se realiza algo que representa un esfuerzo fuera de lo común, algunas personas creen que es una labor que pocos realizarían y piensan que deben ser reconocidas por las personas que le rodean; si esto no ocurre, tienden a desmotivarse. Las personas, al ver que su trabajo es reconocido, tienden a esforzarse más en sus labores, ya que les gusta que admiren sus éxitos.

Caballero Cavazos (2003) destaca que el ser humano tiene sed de reconocimiento, de sobresalir y ser apreciado por su principal obra, que es él mismo, el desarrollo de sus capacidades y valores. Esta necesidad es bien conocida en la teoría de la psicología como la presión que reclama el conocimiento de un esfuerzo realizado a favor de una persona o grupo.

Algunos estudios muestran que las personas trabajan más adecuadamente por reconocimiento que por dinero. En ocasiones, el ser humano requiere el reconocimiento porque sienten el deseo de ser importante; unos tienen el afán de sobresalir y otros tienen la necesidad de llamar la atención. El reconocimiento debe darse públicamente para animar a los demás a que se esfuercen.

Necesidad de autorrealización

Quezada Oviedo (2007) considera que la autorrealización es un impulso por la necesidad de realización personal, la tendencia que tiene el hombre de aprovechar su capacidad y su potencial. Es un programa de desarrollo personal del ser humano, un proceso dinámico que hace posible el desarrollo de la personalidad de una manera gradual, hasta que se adquiere la madurez que permite enfrentar los problemas, superar las frustraciones y terminar viviendo en equilibrio y en paz consigo mismo.

Teoría X-Y de McGregor

McGregor (1960) tenía dos posiciones distintas para ubicar a los seres humanos: de una manera negativa, nombrada teoría X y otra positiva, nombrada teoría Y. Al observar cómo trataban a su personal quienes dirigían, McGregor consideró que estos agrupaban a sus trabajadores en dos supuestos, cuyo comportamiento dependía de esto.

De acuerdo con la teoría X, los cuatro supuestos que adoptan los gerentes son los siguientes:

1. A los empleados no les gusta trabajar y, siempre que este a su alcance, tratarán de evadirlo.
2. Al no gustarles el trabajo, deben ser reprimidos, vigilados o amenazados con castigos para que puedan lograrse los objetivos de la institución.
3. Los empleados evitan responsabilidades y buscan dirección siempre que exista la posibilidad.
4. La mayoría de los empleados pone la seguridad por sobre todos los demás componentes que se asocian con el trabajo y no muestran ambición.

Con relación a la teoría Y, los cuatro supuestos son los siguientes:

1. Los empleados consideran el trabajo tan natural como descansar o jugar.
2. Los empleados pueden autodirigirse y tener autocontrol si están comprometidos con sus objetivos.
3. La persona promedio puede aprender a aceptar la responsabilidad.

4. Se puede tener la destreza de tomar decisiones que sean innovadoras. La teoría X considera que las necesidades del nivel bajo son las que dominan para motivar; y la teoría Y asume que las necesidades del nivel alto son las que dominan. Ambas pueden ser idóneas, dependiendo de la situación que se presente.

Teoría de las expectativas de Locke

La teoría de Locke (1968, citado en Atalaya Pisco, 1999) considera que el establecimiento de metas motiva el comportamiento del individuo. Una meta es cualquier cosa que un individuo se esfuerce por alcanzar en igualdad de condiciones. Para que las metas puedan ser utilizadas como incentivos de motivación, las tareas deben tener cierto grado de dificultad, deben ser específicas y claras. Las metas específicas y difíciles producen deseos de alcanzarlas, orientan la conducta en un sentido determinado y estimulan la persistencia hasta que se logre la meta.

Teoría de Alderfer

Trechera (2005, citado en Naranjo Pereira, 2009) menciona que Alderfer después de revisar las teorías de Maslow, agrupó las necesidades humanas en tres categorías (ERG, por las siglas en inglés de existence, relation y growth). Este autor se distingue porque no considera una estructura rígida donde hay que seguir un orden para lograr la satisfacción.

Existencia. Agrupa las necesidades básicas, fisiológicas y de seguridad.

Relación. El ser humano requiere relacionarse con otra persona para su satisfacción. Comprende las necesidades sociales.

Crecimiento. Representa el deseo interno de crecer que tienen las personas: comprende las secciones de estima y autorrealización.

Teoría de McClelland

McClelland (1989) afirma que los factores que motivan al ser humano son grupales y culturales. Sostiene que todos los individuos poseen tres necesidades que motivan al ser humano: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación.

Motivando a los postmodernos en la iglesia Adventista del Séptimo día

Estudiar los factores motivacionales de los voluntarios de la era posmoderna en las organizaciones cristianas tradicionales debería beneficiar a las organizaciones para evitar la brecha pendiente en los trabajadores voluntarios, promoviendo la efectividad organizacional para sostener la organización (Manzoor, 2012). La generación conocida como milenios, los nacidos entre 1980-2000 voluntarios necesitan sentirse empoderados para participar en los esfuerzos de voluntariado. Necesitan sentir la inclusión grupal entre los miembros del equipo y saber que sus esfuerzos marcan la diferencia en el cumplimiento de la misión de la organización (Shkuro, 2011). Comprender las características del milenio permite a la organización sin fines de lucro comunicar la misión de una manera que atraiga a los voluntarios del milenio (Shkuro, 2011).

Los voluntarios más jóvenes necesitan experimentar sentimientos de Felicidad como recompense por su servicio voluntario con una organización (Luping, 2011).

Dimensiones

Necesidad de logro

Esta ha sido considerada en últimamente como un componente del éxito empresarial, es la necesidad psicológica de tener éxito, ya sea en los estudios, en el trabajo o en cualquier otro aspecto de la vida.

McClelland (1986, citado en Robbins, 2004) el cual ha contribuido al estudio de la necesidad del logro, considera que este es el esfuerzo de una persona por sobresalir, el impulso irresistible por triunfar y por ser exitosa, la lucha más por las relaciones personales que por recibir recompensas; le interesa más encontrar situaciones en las cuales pueda tomar personalmente la responsabilidad y tiende a fijarse metas moderadas.

El logro es el interés por conseguir un estándar de excelencia. Los estándares pueden estar relacionados con desempeñar con éxito las tareas.

Para Atkinson (1999), la motivación de logro es la que empuja y dirige a la consecución exitosa de una meta o de un objetivo de forma competitiva.

Robbins (2004) comenta que la necesidad del logro es el deseo que tienen las personas de alcanzar el éxito a la hora de buscarle soluciones a cualquier problema que se le presente. Ellas prefieren encontrar un problema que le resulte desafiante y aceptar responsabilidades, no importando que el resultado sea el éxito o el fracaso.

Necesidad de poder

McClelland (1986, citado en Robbins, 2004) considera que hay dos tipos de poder: el poder personal, que es el deseo de dominar a los demás; se relaciona con

dominio-sumisión y origina reacciones negativas y el poder social, que es aquel que el individuo utiliza para beneficio de los demás.

Winter y Stewart (1978) explican la necesidad de poder como una tendencia que posee el individuo para tener impacto, control e influencia sobre las personas que lo rodean. El impacto es lo que da inicio al poder; el control ayuda a mantenerlo; y la influencia permite recuperarlo, si se ha perdido. Se podría decir que las personas que se motivan con el poder se sienten felices y disfrutan el mandar, dar órdenes y usar su autoridad, a la vez que ocupan posiciones que les dan prestigio.

Para Stoner, Freeman y Gilbert (1996), la necesidad de poder es el deseo que tienen las personas de controlar los medios que le puedan permitir dirigir, influenciar, controlar y someter a otras. El poder se asocia con las personas que son autoritarias y déspotas.

Newstrom (2010) afirma que la gente motivada es excelente administradora cuando sus impulsos la inclinan a obtener poder institucional y no poder personal, es decir, es la necesidad de influir en la conducta ajena para el bien de la organización.

Necesidad de afiliación

Stoner et al. (1996) aseveran que la necesidad de afiliación se crea cuando existe ansiedad en el trabajo, lo cual ocurre, mayormente, por la rutina que a veces afecta las labores. Una persona que tiene alta afiliación piensa en la calidad de sus relaciones personales, le gustan las relaciones interpersonales y las oportunidades de comunicación que pueda tener, trata de influir sobre las demás personas que le rodean, le gusta recibir atención y labora mejor cuando recibe reconocimientos por su colaboración.

Schachter (citado en Reyes Ponce, 1999) realizó experimentos que han ayudado a que se pueda comprender mejor la motivación de afiliación. Demostró que las personas buscan a los demás para poder afianzar sus creencias o para calmar las tensiones que se presentan cuando existe incertidumbre.

Las personas que tienen necesidad de afiliación tratan de conseguir amigos y rodearse de ellos; sienten la necesidad de ser apreciados, que los demás los puedan aceptar y se sienten satisfechos cuando se encuentran entre personas que conocen. Prefieren más cooperar que competir y les gusta trabajar en grupo.

Bassous (2010) estudió los factores motivacionales de las organizaciones sin fines de lucro basadas en la fe mediante el examen de los empleados, y descubrió que la motivación de los empleados se alineaba con los niveles más altos de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Brown y Cullen (2006) compararon los postulados de la pirámide de jerarquía de Maslow con los elementos motivaciones en el ámbito religioso y encontraron que la jerarquía piramidal una progresión de la parte más baja a la parte superior de la pirámide, lo que demuestra el papel fundamental que juega para la autorrealización como elemento motivacional para el voluntariado religioso.

Crecimiento integral de la iglesia

En esta sección se describe la importancia del crecimiento integral de la iglesia y sus dimensiones.

Importancia

Como ya ha sido presentado anteriormente, el cristianismo en Norteamérica está pasando por una etapa de decadencia. Malphurs (2013) dice que entre el 80 y el

85 % de las iglesias en Norteamérica están estancadas, declinando o muriendo y el 65% de iglesia están en la etapa de estancados o declinando en su crecimiento espiritual.

Para Dickerson (2013), la iglesia estadounidense se encuentra hoy al borde del precipicio de una gran recesión evangélica. Si bien se pueden encontrar algunas pocas iglesias grandes y líderes nacionales dinámicos, los números generales de la iglesia se están reduciendo. Sus donaciones de combustible primario se están agotando y actualmente están desapareciendo. Además de las crisis internas, la cultura de acogida externa se está volviendo silenciosa pero rápidamente antagónica y hostil hacia los evangélicos. Basado en sus años de consulta Rainer (2014), declara que el estado de la iglesia en Norteamérica es crítico, ya que ocho de cada 10 de las 400,000 iglesias en los Estados Unidos están en un estado de estancamiento o declive.

Brantley et al. (2015) reportan que en Norteamérica las escuelas adventistas están cerrando, la membresía entre los americanos nativos esta descendiente y las disputas ideológicas han infectado el discurso de la iglesia. Todo esto mientras un cada vez más creciente de la población nunca ha escuchado el nombre de "Adventista del Séptimo Día".

Dimensiones

Para Warren (1999), en Hechos 2:42-47 se describen cinco facetas de crecimiento en la primera iglesia de Jerusalén. Los primeros cristianos tenían comunión, se edificaban los unos a los otros, adoraban, ministraban y evangelizaban. Como resultado, el versículo 47 dice: "Y el Señor añadía cada día a la iglesia los que habían de ser salvos". Por lo tanto, ella concluye que el crecimiento integral de la iglesia requiere

las siguientes cinco facetas del crecimiento: (a) crecer en amor a través del compañerismo, (b) crecer en profundidad a través del discipulado, (c) crecer en fuerza a través de la adoración, (d) crecer en amplitud a través del ministerio y (e) crecer en tamaño a través del evangelismo.

Christian A. Schwarz, quien desde 1994 hasta 1996 dirigió el trabajo de investigación más exhaustivo jamás realizado sobre los elementos que inciden en el crecimiento de la iglesia, en el cual participaron un total de mil iglesias de 32 países. Encontró ocho características cualitativas de las iglesias en crecimiento: (a) liderazgo capacitador, (b) ministerio según dones, (c) espiritualidad ferviente, (d) estructuras funcionales, (e) culto inspirador, (f) células integrales, (g) evangelismo según las necesidades y (h) relaciones afectivas.

McGavran y Wagner (1990) identifica tres factores que afectan el crecimiento de la iglesia: contextual, institucional y espiritual. Factores contextuales como la demografía local, el clima político, las condiciones económicas y el entorno físico son fuera del control de la iglesia. Juntos, forman el medio dinámico dentro del cual un ministro de la iglesia. A diferencia de los factores contextuales, una iglesia o su denominación controla instituciones factores como la política, el presupuesto, el liderazgo, la estructura organizativa, las políticas internas y ministerios.

McIntosh (2000) identifica seis prioridades existentes en el proceso de establecer una iglesia: encontrar a la gente, mantener a la gente, celebrar con la gente, educar a la gente, observar a la gente, y cuidar de la gente.

Investigaciones realizadas

En esta sección se presentan algunas investigaciones sobre las variables en estudio. Además, de presentar investigaciones relacionadas con la iglesia se presentarán investigaciones que están aplicadas a la empresa. La iglesia se considera como una empresa administrable con una visión espiritual.

Investigaciones del crecimiento en la iglesia

El estudio de Shah, David y Surawski III (2004), mostró que las iglesias que se embarcan un proceso de planeación estratégica tienen una mayor probabilidad de experimentar una revitalización y crecimiento. Ellos reportan que las Iglesias que trabajan con una buena planeación experimentan un mayor crecimiento en su feligresía y en sus finanzas que las iglesias que no trabajan con planeación.

El conocido investigador Hadaway (1991, citado en Malphurs, 2005) escribió que un proceso de planificación que implica evaluación y un plan a largo plazo se correlaciona con el crecimiento de la iglesia. Los resultados de la encuesta muestran que el 85 por ciento de las iglesias que han crecido en la meseta han reevaluado sus programas y prioridades durante los últimos cinco años, en comparación con el 59 por ciento de las iglesias que han permanecido en la meseta. Del mismo modo, el 40 por ciento de las "iglesias emergentes" ha desarrollado un plan a largo plazo, en comparación con solo el 18 por ciento de las iglesias meseta continuas.

Los estudios han demostrado consistentemente que la visión, la planificación y el establecimiento de objetivos pueden influir positivamente en el desempeño organizacional. Grandes líderes y movimientos han demostrado que las visiones convincentes tienen poder para atraer a la gente.

Winston (2009) dice que la planificación como parte del proceso de gestión es crucial para el éxito de cualquier organización. El presenta que se hizo una investigación, y que las iglesias que habían estado utilizando la planificación a largo plazo durante al menos tres años, lograron aumentos de asistencia del 100%, el doble de la tasa de crecimiento experimentada por las iglesias que no utilizan la planificación a largo plazo; La efectividad del ministerio se incrementó por la presencia de planes escritos anuales y de largo alcance, y que las que no trabajaron un planeación, a falta de un plan escrito (anual y/o de largo alcance) obstaculizó la capacidad de la iglesia / pastor para ser eficaz en el ministerio a la comunidad. La conclusión más importante, según el autor de este estudio de investigación, es que se debe enseñar a los pastores y líderes de la iglesia la importancia de utilizar las habilidades de administración y gestión, especialmente la planificación, en la Iglesia. Por lo tanto, el señala, que las Iglesias que no trabajan con una buena planeación corren el riesgo de que en vez de moverse hacia el cumplimiento de los objetivos de Dios, sean distraídas por un sinnúmero de elementos distractores. Por lo tanto, la planificación estratégica es una de las claves del éxito de cualquier empresa y en ningún lugar es más importante que en las iglesias y ministerios.

Lindgren (1965) observó que la mayoría de las iglesias no participan en una planificación sistemática de largo alcance. Quizás esta es una razón por la cual la iglesia no ha podido alcanzar y cambiar la sociedad de manera más efectiva. Muchas iglesias operan en la planificación de la mano a la boca. Consideran los problemas apremiantes del momento en cada reunión de la junta sin colocarlos en la perspectiva adecuada en relación con el pasado o el futuro.

Jean-Philippe (2019) realizó una investigación de los factores predictores del crecimiento de la iglesia de las iglesias de la conferencia del Noresteen Jamaica, New York. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, explicativa y transversal. La población fue de 2500 miembros de la conferencia y la muestra fueron 222 miembros. de seis iglesias de la conferencia del noreste de Estados Unidos. Los instrumentos fueron administrados a 249 miembros de iglesia. Los resultados mostraron que los programas de la iglesia β igual a .493 (tienen relación con la planeación estratégica de las actividades), compromiso con la iglesia adventista β igual a .235 (el empoderamiento influye en el compromiso de la iglesia) y el desempeño pastoral ($\beta = .228$) predicen en un 83.2% al crecimiento de la iglesia, siendo los programas de la iglesia el mejor predictor, el compromiso con la iglesia el segundo mejor y el desempeño pastoral el tercer mejor predictor.

Arbentz (2019) investigó acerca de los factores que influyen en el crecimiento de las iglesias adventistas haitianas, en la División norteamericana. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, explicativa y transversal. La población fue de seis iglesias de la conferencia del noreste en Estados Unidos. Los instrumentos fueron administrados a 249 miembros de iglesia. En esta investigación se encontró que la resiliencia ($\beta = .568$) y el evangelismo ($\beta = .373$) que está muy relacionado con la motivación e integración, predicen en un 71.1% al crecimiento de la iglesia, siendo la resiliencia el mejor predictor.

Vizcaíno López (2012) realizó una investigación de cuanto impacta el liderazgo pastoral en el crecimiento de la iglesia en la Asociación Central y la Misión del Sur en

la República Dominicana. La muestra analizó a 23 pastores de distrito de un total posible de 28 pastores. Para probar la hipótesis se utilizó la prueba estadística de regresión simple. Al correr la prueba estadística se encontró que la variable liderazgo pastoral predice en un 15.1% al crecimiento de la iglesia. El estilo de liderazgo pastoral semejante al modelo bíblico de Pedro (en donde Pedro y los otros discípulos fueron empoderados para dirigir la iglesia naciente) se relaciona con el crecimiento de la iglesia en sus aspectos de aumento de diezmo y aumento de ofrendas.

Investigaciones del crecimiento en la empresa

Plilbert (2019) realizó una investigación de cómo influyen algunos constructos (liderazgo, administración financiera, marketing, calidad en el servicio) y la administración estratégica en el desempeño de los negocios en las escuelas elementales en la unión del Atlántico en E. U. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, explicativa y transversal. La población fue de trabajadores de 14 escuelas elementales. El instrumento fue administrado a 170 trabajadores de las 14 escuelas. En los resultados se observó en los coeficientes estandarizados la administración estratégica β igual a .455 (está muy relacionada con la planeación estratégica) y calidad en el servicio ($\beta = .380$) fueron los predictores significativos del desempeño de los negocios (explican un 52.5%), siendo administración estratégica el mejor predictor.

Moreno Meza y Espíritu Olmos (2014) realizaron una investigación acerca de la influencia del empoderamiento, el liderazgo e innovación en empresas de servicios, como ventaja competitiva (desarrollo de la empresa) en medianas empresas del municipio de Tecomán, Colima, México.

El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional y predictiva. Se analizaron 60 organizaciones clasificadas como medianas empresas de acuerdo con el registro económico del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Para la recolección de los datos usaron una encuesta con valores de confiabilidad entre .77 y .99. Los resultados muestran a través de los coeficientes estandarizados que el empoderamiento B igual a .734, innovación B igual a .268 y liderazgo B igual a .015 son buenos predictores de desarrollo de las empresas en su ventaja competitiva.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Este estudio tuvo como propósito conocer si la planeación estratégica, el empoderamiento y la motivación e integración son predictores significativos del crecimiento integral de la iglesia percibido por los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.

Este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología utilizada durante la investigación y aborda el diseño del estudio, que incluye (a) el tipo de investigación, (b) la población del estudio, (c) la muestra, (d) el instrumento de medición, (e) las hipótesis nulas, (f) la recolección de datos y (g) el análisis de datos.

Tipo de investigación

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), el tipo de investigación realizada fue cuantitativa, explicativa, transversal y de campo.

Fue cuantitativa, porque usó la recolección de datos para probar hipótesis, teniendo en cuenta la medición numérica y el análisis estadístico. Para que el diseño de un estudio sea catalogado como investigación empírica cuantitativa, se recolectan y analizan datos, lo que implica que existen datos observables y medibles, ofreciendo la posibilidad de generalizar los resultados, replicar y facilitar la comparación del estudio.

Fue explicativa, porque trató de identificar relaciones causales entre las variables independientes y la variable criterio.

Fue transversal, porque se recolectaron datos en un único momento para describir las variables y se analizó su interrelación. La administración del instrumento fue en un solo momento entre los meses de agosto a octubre del año 2019.

Descriptiva porque se describen las variables demográficas, medias aritméticas de los ítems y de los constructos.

Población

La población, o también llamada universo, es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández Sampieri et al., 2014).

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por un total de 550 miembros de las diferentes juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.

Muestra

Hernández Sampieri et al. (2014) mencionan que la muestra es un subconjunto representativo de la población y que existen dos formas no probabilísticas de seleccionarla, las cuales son las siguientes: (a) muestra intencional, que es aquella que utiliza el juicio de una persona con experiencia y conocimiento con respecto a la población que se estudia, y (b) muestra por conveniencia, que resulta de la selección de las unidades o los elementos que están disponibles o que son más fáciles de conseguir.

El tipo de muestreo realizado en este estudio es no probabilístico dirigido, intencional y por conveniencia. En esta investigación se seleccionó intencionalmente a

miembros de las diferentes juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos. La muestra fue de 137 directivos, que representó el 24.90% de la población.

Instrumento de medición

En esta sección se presentan las diferentes variables utilizadas en el estudio, la elaboración del instrumento, la validez de contenido, la validez de constructo y la confiabilidad de los instrumentos.

Variables

Las variables utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: (a) la planeación estratégica, (b) crecimiento integral de la iglesia (c) empoderamiento y (d) motivación e integración.

En el modelo confirmatorio, cada variable tuvo la siguiente cantidad de variables observadas: (a) planeación estratégica con 19, (b) crecimiento integral de la iglesia con 19, (c) empoderamiento con 14 y (d) motivación e integración con 16.

Elaboración de los instrumentos

En esta sección se presenta la validez de contenido y de constructo de las variables utilizadas en la investigación.

Validez de contenido

Peter y Churchill (1986) afirman que por medio de la validez de contenido se trata de determinar hasta dónde los ítems del instrumento son representativos del

dominio o si el procedimiento seguido para la elaboración o escala ha sido el adecuado.

El proceso de validación de contenido de los instrumentos fue el siguiente:

1. Se realizó una definición conceptual de las variables planeación estratégica, motivación e integración, empoderamiento y crecimiento integral de la iglesia.

2. Se dimensionaron los constructos mencionados anteriormente.

3. Se determinó la pregunta guiadora en el instrumento y se propuso la escala tipo Likert de cinco niveles para medir las variables involucradas.

4. Se corroboró la redacción de los indicadores con expertos en ortografía y redacción. Estos instrumentos se refirieron con siete expertos para su revisión, estos forman parte de la organización.

5. Después de la prueba de pertinencia se derivó el instrumento que se utilizó en la presente investigación y consta de seis secciones: (a) instrucciones generales, (b) datos demográficos, (a) planeación estratégica con 19, (b) crecimiento integral de la iglesia con 19, (c) empoderamiento con 14 y (d) motivación e integración con 16. (ver Apéndice A).

Una vez aprobados los instrumentos por los asesores, se procedió a la recolección de los datos de los miembros de las diferentes juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.

Validez de constructo

A continuación, se ofrecen detalles de lo resultante respecto de la validez de constructo de las variables involucradas en el estudio.

Se evaluó la validez de los constructos planeación estratégica, crecimiento

integral de la iglesia, empoderamiento y motivación e integración que se presentan en esta sección.

Planeación estratégica

El instrumento de planeación estratégica quedó conformado por cuatro dimensiones: (a) conocimiento sobre la planeación estratégica, (b) experiencia de la iglesia, (c) actitud hacia la planeación estratégica y (d) percepción de los resultados. El instrumento inicial tuvo 18 indicadores.

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo planeación estratégica (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 19 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a .6.

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad ($KMO = .890$). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 1101.965$, $gl = 153$, $p = .000$) son significativos.

Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal principal son significativamente mayores a cero (mayores a .8).

Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad ($Com_{min} = .501$; $Com_{máx} = .773$) para los 18 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación con la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con cuatro factores, explicándose un 64.34% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio.

En cuanto a la solución factorial rotada, se utilizó el método Varimax. En la Tabla 1 se presenta información en donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los cinco factores de competencias en conocimientos.

El primer factor quedó constituido por diez indicadores y se le asignó la dimensión “la iglesia y su experiencia con la planeación estratégica”. Los indicadores fueron los siguientes: “Se reflexiona regularmente sobre las fortalezas y debilidades que se tiene y en las oportunidades y amenazas (FODA) del ambiente” (PE12), “La declaración de misión se repite continuamente, y ya es conocida por toda la congregación” (PE11), “Están definido los valores que determinan la cultura de la congregación y a menudo son enfatizados” (PE10), “Existe una planeación estratégica gracias a la cual, ya se han definido los objetivos y las prioridades. Esto hace que resulte fácil distinguir entre lo que se necesita hacer y lo que nos gustaría hacer” (PE7), “Se sabe que es la planeación estratégica, como funciona, y que elementos la forman” (PE1), “La declaración de visión refleja lo que se quiere lograr” (PE8), “Hay consenso en torno a esta declaración de visión” (PE9), “Hay consenso en torno a la declaración de misión” (PE6), “Se trabaja con una planeación estratégica que ha permitido alcanzar metas que parecían difíciles o imposibles” (PE13) y “Los líderes ofrecen sus conocimientos para ayudar en la planeación” (PE3). Se decidió mantener a (PE1) en este factor debido a que tiene una carga importante.

El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó el nombre de “Actitud de la iglesia hacia la planeación estratégica”. Los indicadores fueron los siguientes: “El diseñar un plan de trabajo a largo plazo no es viable, debido a que el liderazgo se siente más motivado trabajando con un plan de acción

proyectado a solo un año” (PE14), “Hay líderes de la iglesia que saben cómo trabajar con un plan estratégico” (PE2), “La declaración de misión refleja la razón de ser de la iglesia local” (PE5) y “La planeación estratégica contempla metas claras y definidas de lo que se quiere lograr en los próximos cinco años” (PE4).

El tercer factor quedó constituido por tres indicadores y se le asignó el nombre de “percepción de la planeación estratégica”. Los indicadores fueron los siguientes: “Se puede hacer un trabajo más efectivo y lograr un mayor crecimiento si se diseña y ejecuta una planificación estratégica para los próximos cinco años” (PE18), “Se necesita un plan estratégico de trabajo para motivar a la congregación a la acción y a desarrollar ministerios más efectivos” (PE17) y “Los miembros están dispuestos a trabajar con un plan estratégico, si se les capacita cómo hacerlo” (PE15).

El cuarto factor quedó constituido por un indicador y se le asignó el nombre de “conocimiento de la planeación estratégica”. Los indicadores fueron los siguientes: “Se sabe cómo hacer un plan estratégico de trabajo, pero no se ha hecho porque ha habido resistencia” (PE16).

Crecimiento integral de la iglesia

El instrumento de crecimiento integral de la iglesia quedó conformado por tres dimensiones: (a) crecimiento de la iglesia, (b) renovación e innovación para el crecimiento y (c) ministerios para crecer. El instrumento inicial tuvo 18 indicadores.

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo crecimiento integral de la iglesia (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 18 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a .8.

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad (KMO = .893). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 1265.093$, $gl = 153$, $p = .000$) son significativos.

Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal principal son significativamente mayores a cero (mayores a .3).

Tabla 1

Matriz rotada para planeación estratégica

Ítems	Componente			
	1	2	3	4
Se reflexiona regularmente sobre las fortalezas y debilidades que se tiene y en las oportunidades y amenazas (FODA) del ambiente (PE12).	.791			
La declaración de misión se repite continuamente, y ya es conocida por toda la congregación (PE11).	.785			
Están definido los valores que determinan la cultura de la congregación y a menudo son enfatizados (PE10).	.781			
Existe una planeación estratégica gracias a la cual, ya se han definido los objetivos y las prioridades. Esto hace que resulte fácil distinguir entre lo que se necesita hacer y lo que nos gustaría hacer (PE7).	.714			
Se sabe que es la planeación estratégica, como funciona, y que elementos la forman (PE1).	.693			
La declaración de visión refleja lo que se quiere lograr (PE8).	.690			
Hay consenso en torno a esta declaración de visión (PE9)	.682			
Hay consenso en torno a la declaración de misión (PE6).	.675	.359		
Se trabaja con una planeación estratégica que ha permitido alcanzar metas que parecían difíciles o imposibles (PE13).	.589	.384		
Los líderes ofrecen sus conocimientos para ayudar en la planeación (PE3).	.572	.516		
El diseñar un plan de trabajo a largo plazo no es viable, debido a que el liderazgo se siente más motivado trabajando con un plan de acción proyectado a solo un año (PE14).		-.780		
Hay líderes de la iglesia que saben cómo trabajar con un plan estratégico (PE2).	.412	.619		
La declaración de misión refleja la razón de ser de la iglesia local (PE5).	.488	.604		.301
La planeación estratégica contempla metas claras y definidas de lo que se quiere lograr en los próximos cinco años (PE4).	.363	.542		.315
Se puede hacer un trabajo más efectivo y lograr un mayor crecimiento si se diseña y ejecuta una planificación estratégica para los próximos cinco años (PE18).			-.839	
Se necesita un plan estratégico de trabajo para motivar a la congregación a la acción y a desarrollar ministerios más efectivos (PE17).			.835	
Los miembros están dispuestos a trabajar con un plan estratégico, si se les capacita cómo hacerlo (PE15).		.374	.424	.358
Se sabe cómo hacer un plan estratégico de trabajo, pero no se ha hecho porque ha habido resistencia (PE16).				- .812

Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad ($Com_{\min} = .520$; $Com_{\max} = .793$) para los 18 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación con la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con cuatro factores, explicándose un 64.34% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio.

En cuanto a la solución factorial rotada, se utilizó el método Varimax. En la Tabla 2 se presenta información en donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los cinco factores de competencias en conocimientos.

El primer factor quedó constituido por nueve indicadores y se le asignó la dimensión “ministerios para crecer”. Los indicadores fueron los siguientes: “Ayuda a diseñar un evangelismo basado en el trabajo de los grupos pequeños, a través de los cuales se promueve el crecimiento y la unidad” (CII18), “Ayuda a disciplinar a los niños y adolescentes proveyendo entrenamiento y recursos económicos a los Ministerios Infantil, Juveniles, y la promoción y subsidio de la educación Cristiana Adventista” (CII17), “Ayudará a tener un ministerio que promueva los valores cristianos tales como la compasión, el compañerismo, la empatía, el amor, la unidad y el respeto entre los miembros” (CII16), “Incluye una comisión de edificio que trabaja para que el lugar de reunión sea seguro, confortable, accesible y que la apariencia externa del templo proyecte una buena imagen ante la comunidad” (CII13), “Incluye la capacitación para el ministerio de salud, que le permite penetrar e impactar en la permite tener un buen sistema de sonido y un uso efectivo de la tecnología” (CII14) y “Ha creado una comisión de música y adoración que educa a los miembros en las

artes musicales” (CII15).

El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “crecimiento de la iglesia”. Algunos de los indicadores fueron los siguientes: “Ha ayudado a conocer cuáles son los elementos necesarios para poder crecer” (CII1), “Ha ayudado a crecer en los dos últimos años” (CII2) y “Ha ayudado a tener un aumento de la asistencia en los dos últimos años” (CII3)

El tercer factor quedó constituido por siete indicadores y se le asignó la dimensión “Renovación e innovación para el crecimiento”. Algunos de los indicadores fueron los siguientes: “Promueve el discipulado mediante la capacitación continua” (CII7), “Promueve el crecimiento espiritual de los miembros a través del estudio de la Biblia, la oración y la testificación” (CII6) y “Incluye estrategias para que los cultos sean bíblicos, espirituales e inspiradores” (CII8).

Empoderamiento

El instrumento de empoderamiento quedó conformado por tres dimensiones: (a) conocimiento sobre el tema del empoderamiento, (b) capacitación y empoderamiento, (c) empoderamiento y motivación y (d) empoderamiento y crecimiento. El instrumento inicial tuvo 14 indicadores.

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo empoderamiento (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 14 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a .8. En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad (KMO = .834). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2=805.536$, $gl = 66$, $p = .000$) son significativos.

Tabla 2

Matriz rotada para crecimiento integral de la iglesia

Items	Componente		
	1	2	3
Incluye la creación de una comisión de finanzas y mayordomía que promueve la fidelidad en el diezmo y las ofrendas y educara a los miembros en el uso sabio del dinero (CII18).	.769		
Ayuda a discipular a los niños y adolescentes proveyendo entrenamiento y recursos económicos a los Ministerios Infantil, Juveniles, y la promoción y subsidio de la educación Cristiana Adventista (CII17).	.752		
Ayudará a tener un ministerio que promueva los valores cristianos tales como la compasión, el compañerismo, la empatía, el amor, la unidad y el respeto entre los miembros (CII16).	.671	.417	
Incluye una comisión de audiovisual y tecnología bien capacitada, lo que permite tener un buen sistema de sonido y un uso efectivo de la tecnología (CII13).	.654		.405
Incluye una comisión de edificio que trabaja para que el lugar de reunión sea seguro, confortable, accesible y que la apariencia externa del templo proyecte una buena imagen ante la comunidad (CII12).	.639		.491
Ha creado una comisión de música y adoración que educa a los miembros en las artes musicales (CII14).	.608	.375	
Ayuda a tener un ministerio que promueva los valores cristianos tales como la compasión, el compañerismo, el amor, la unidad y el respeto entre los miembros (CII15).	.584	.446	
Incluye la capacitación de los padres para tener mejores hogares y discipular a sus hijos a través del culto familiar (CII10).	.555	.454	
Incluye la capacitación para el ministerio de salud, que le permite penetrar e impactar en la comunidad con un programa de actividades acorde a las necesidades del entorno (CII11).	.487	.436	.306
Ha ayudado a conocer cuáles son los elementos necesarios para poder crecer (CII1).		.800	
Ha ayudado a crecer en los dos últimos años (CII2).		.792	.331
Ha ayudado a tener un aumento de la asistencia en los dos últimos años (CII3).		.756	
Promueve la identificación de los dones espirituales, y la integración de sus miembros al trabajo a través de ministerios según los dones recibidos (CII9).	.464	.510	.389
Ha ayudado a mejorar las condiciones físicas del edificio de la iglesia (CII5).			.873
Promueve el discipulado mediante la capacitación continua (CII7).			.764
Promueve el crecimiento espiritual de los miembros a través del estudio de la Biblia, la oración y la testificación (CII6).			.624
Incluye estrategias para que los cultos sean bíblicos, espirituales e inspirados (CII8).		.335	.619
Que ha incidido en el crecimiento los ministerios. (Servicio a la comunidad, Clubes etc.) (CII4).		.466	.558

Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal principal son significativamente mayores a cero (mayores a .3).

Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad ($Com_{min} = .520$; $Com_{máx} = .932$) para los 14 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación con la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con cuatro factores, explicándose un 66.74% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio.

En cuanto a la solución factorial rotada, se utilizó el método Varimax. En la Tabla 3 se presenta información en donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los cinco factores de competencias en conocimientos.

El primer factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión “empoderamiento y crecimiento”. Los indicadores fueron los siguientes: “El empoderamiento ayuda a que los líderes se comprometan con el crecimiento de la iglesia” (E11), “La capacitación incide significativamente en el crecimiento de la iglesia” (E12), “La práctica de empoderar ayuda a enriquecer el ministerio del pastor y los miembros de la Junta Directiva” (E10), “En la medida que los líderes tengan la oportunidad de tomar parte en la planeación, los ayudará a que tengan más pasión y autoridad para motivar a la iglesia a la acción productiva” (E6), “Los dirigentes tienen la oportunidad de involucrarse en la definición de los objetivos y los cambios que son planeados, y sus ideas y recomendaciones son valoradas” (E7) y “Los dirigentes pueden expresar su visión a largo plazo del ministerio que dirigen actualmente” (E9).

El segundo factor quedó constituido por cinco indicadores y se le asignó la dimensión “conocimiento y capacitación del empoderamiento”. Los indicadores fueron los siguientes: “El liderazgo ha sido educado sobre la importancia y beneficios del empoderamiento” (E2), “Se ha entrenado a los dirigentes para conocer qué es y cuáles son los elementos del empoderamiento” (E1), “Se trabaja con objetivos unificados para ayudar a los dirigentes a trabajar con más sentido de pertenencia y unidad” (E3), “El liderazgo ha sido entrenado y se le delega autoridad” (E5) “Los dirigentes toman decisiones con libertad, apegado a los principios y objetivos establecidos” (E4).

El tercer factor quedó constituido por siete indicadores y se le asignó la dimensión “empoderamiento y motivación”. Los indicadores fueron los siguientes: “Los dirigentes tienen poca o ninguna autoridad en el desempeño de sus responsabilidades” (E8).

Motivación e integración

El instrumento de motivación e integración quedó conformado por cuatro dimensiones: (a) conocimiento sobre el tema de motivación, (b) impacto de un plan estratégico en la motivación, (c) motivación e integración y (d) motivación y crecimiento. El instrumento inicial tuvo 16 indicadores.

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo motivación e integración (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 16 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a .8.

Tabla 3

Matriz rotada para empoderamiento

Ítems	Componente		
	1	2	3
El empoderamiento ayuda a que los líderes se comprometan con el crecimiento de la iglesia (E11).	.823		
La capacitación incide significativamente en el crecimiento de la iglesia (E12).	.797		
La práctica de empoderar ayuda a enriquecer el ministerio del pastor y los miembros de la Junta Directiva (E10).	.735		
En la medida que los líderes tengan la oportunidad de tomar parte en la planeación, los ayudará a que tengan más pasión y autoridad para motivar a la iglesia a la acción productiva (E6).	.678		
Los dirigentes tienen la oportunidad de involucrarse en la definición de los objetivos y los cambios que son planeados, y sus ideas y recomendaciones son valoradas (E7).	.632	.390	
Los dirigentes pueden expresar su visión a largo plazo del ministerio que dirigen actualmente (E9).	.571	.421	
El liderazgo ha sido educado sobre la importancia y beneficios del empoderamiento (E2).			.897
Se ha entrenado a los dirigentes para conocer qué es y cuáles son los elementos del empoderamiento (E1).			.866
Se trabaja con objetivos unificados para ayudar a los dirigentes a trabajar con más sentido de pertenencia y unidad (E3).	.330	.734	
El liderazgo ha sido entrenado y se le delega autoridad (E5).	.489	.646	
Los dirigentes toman decisiones con libertad, apegado a los principios y objetivos establecidos (E4).	.473	.578	
Los dirigentes tienen poca o ninguna autoridad en el desempeño de sus responsabilidades (E8).			.957

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad (KMO = .882). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 866.948$, $gl = 66$, $p = .000$) son significativos.

Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal principal son significativamente mayores a cero (mayores a .3).

Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad ($Com_{\min} = .379$; $Com_{\max} = .730$) para los 16 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación con

la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con cuatro factores, explicándose un 62.17% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio.

En cuanto a la solución factorial rotada, se utilizó el método Varimax. En la Tabla 4 se presenta información en donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los cinco factores de competencias en conocimientos.

El primer factor quedó constituido por ocho indicadores y se le asignó la dimensión “motivación e integración”. Los indicadores fueron los siguientes: “Si hay una visión clara y un plan de trabajo consensuado a largo plazo puede ayudar a que más personas se motiven y se integren a trabajar” (MI9), “Un proceso de planeación estratégica que le permita identificar las áreas donde hay debilidades puede motivar a algunos miembros a asumir el compromiso de ayudar a fortalecer dichas áreas” (MI7), “Se puede crear un ambiente de unidad, motivación e integración en los diferentes ministerios para alcanzar objetivos comunes” (MI10), “Te sientes integrado en las actividades de la Junta Directiva” (MI11), “Trabajar en la planeación estratégica, te hace sentir que eres parte de un equipo y que tus opiniones son valoradas” (MI8), “Puede ser un elemento motivador la creación de nuevos ministerios con los cuales los creyentes se sientan identificados y que estén acorde con sus dones y destrezas” (MI6), “Te sientes motivado al trabajar con una planeación de cinco años que te permita visualizar el futuro de manera más clara” (MI5) y “La creación de un plan estratégico de trabajo a cinco años de parte del Ministerio Hispano de la SNEC, puede motivar a las iglesias locales a escribir el suyo” (MI4).

El segundo factor quedó constituido por siete indicadores y se le asignó la

dimensión “conocimiento e impacto de un plan estratégico en la motivación”. Los indicadores fueron los siguientes: “Te motiva el tener la oportunidad de usar tus dones y destrezas para buscar solución a los desafíos que enfrenta la congregación” (MI3), “Los dirigentes han sido instruidos acerca de los principios para motivar e integrar a la congregación” (MI1), “Una planeación estratégica que ayude a maximizar el aprovechamiento de los recursos físicos, humanos puede ser una motivación para que otros se comprometan con el trabajo” (MI12) y “En estos momentos existe un alto nivel de motivación e integración entre los dirigentes” (MI2).

Tabla 4

Matriz rotada para motivación e integración

Ítems	Componente	
	1	2
Si hay una visión clara y un plan de trabajo consensuado a largo plazo puede ayudar a que más personas se motiven y se integren a trabajar (MI9).	.854	
Un proceso de planeación estratégica que le permita identificar las áreas donde hay debilidades puede motivar a algunos miembros a asumir el compromiso de ayudar a fortalecer dichas áreas (MI7).	.846	
Se puede crear un ambiente de unidad, motivación e integración en los diferentes ministerios para alcanzar objetivos comunes (MI10).	.828	
Te sientes integrado en las actividades de la Junta Directiva (MI11).	.799	
Trabajar en la planeación estratégica, te hace sentir que eres parte de un equipo y que tus opiniones son valoradas (MI8).	.763	
Puede ser un elemento motivador la creación de nuevos ministerios con los cuales los creyentes se sientan identificados y que estén acorde con sus dones y destrezas (MI6).	.703	
Te sientes motivado al trabajar con una planeación de cinco años que te permita visualizar el futuro de manera más clara (MI5).	.652	.320
La creación de un plan estratégico de trabajo a cinco años de parte del Ministerio Hispano de la SNEC, puede motivar a las iglesias locales a escribir el suyo (MI4).	.508	.495
Te motiva el tener la oportunidad de usar tus dones y destrezas para buscar solución a los desafíos que enfrenta la congregación (MI3).		.847
Los dirigentes han sido instruidos acerca de los principios para motivar e integrar a la congregación (MI1).		.825
Una planeación estratégica que ayude a maximizar el aprovechamiento de los recursos físicos, humanos puede ser una motivación para que otros se comprometan con el trabajo (MI12).		.557
En estos momentos existe un alto nivel de motivación e integración entre los dirigentes (MI2).	.430	.557

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández Sampieri et al. (2014) señalan que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Existen diversas técnicas estadísticas para calcular la confiabilidad de un instrumento. La mayoría de ellas generan resultados cuyos valores oscilan entre 0 y 1, donde un coeficiente igual a 0 significa confiabilidad nula y un coeficiente igual a 1 representa confiabilidad total o perfecta.

Una de las técnicas para medir la confiabilidad es el coeficiente alfa de Cronbach. La medida de confiabilidad para cada constructo del estudio se considera a continuación: planeación estratégica, .858; crecimiento integral de la iglesia, .926; empoderamiento, .856 y motivación e integración, .900. En general, los instrumentos tienen una buena confiabilidad (ver Apéndice C).

Operacionalización de las variables

En la Tabla 5 se presenta la operacionalización de una de las variables principales del estudio. Se incluyen las definiciones conceptuales, las instrumentales y las operacionales para cada una de ellas. Las tablas de operacionalización de todas las variables se incluyen como Apéndice D.

Hipótesis nula

En esta sección se presentan las hipótesis nulas de la investigación.

Hipótesis nula principal

En esta investigación se formuló la siguiente hipótesis principal:

La planeación estratégica, empoderamiento y motivación e integración son predictores significativos del crecimiento integral de la iglesia percibido por los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.

Tabla 5

Operacionalización de la variable empoderamiento

Variables	Definición Conceptual	Definición instrumental	Definición Operacional
Empoderamiento	.	Se determinó el nivel de empoderamiento de los miembros de la junta directiva de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, por medio de los siguientes 14 ítems, bajo la escala: 1 = totalmente en desacuerdo 2= en desacuerdo 3= neutral 4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo	Para medir el nivel de empoderamiento de los miembros de la junta directiva de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference se utilizó la media aritmética de los 14 ítems.

Operacionalización de la hipótesis nula

En la Tabla 6 se presenta la operacionalización de la hipótesis nula principal. Se incluyen las hipótesis, las variables, el nivel de medición y la prueba estadística utilizada.

Recolección de datos

La recolección de los datos se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Se solicitó permiso al presidente de la conferencia Pastor David Dennis para hacer el estudio a las iglesias hispanas. Fue autorizado el permiso de aplicación.

Tabla 6

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis nula	Variables	Nivel de medición	Prueba Estadística
La planeación estratégica, empoderamiento y motivación e integración no son predictores significativos del crecimiento integral de la iglesia percibido por los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.	A. planeación estratégica.	A. Métricas	Técnica estadística regresión lineal múltiple.
	B. Empoderamiento	B. Métricas	El criterio de retención de la hipótesis nula fue para los valores de significación $p \geq .05$
	C. Motivación e integración	C. Métricas	
	D. Crecimiento integral de la iglesia	D. Métricas	

2. Se llamo a los 12 pastores con iglesias hispanas para tomar media hora en su reunión de junta de iglesia para administrar el cuestionario de investigación.

3. Se imprimieron todos los cuestionarios de acuerdo con la información brindada por los pastores.

4. Se entregaron personalmente los cuestionarios y solo a tres pastores se les envió por correo.

5. Después de hacer la entrega de los cuestionarios, se mantuvo comunicación constante con los pastores para motivarlos a la pronta devolución de los cuestionarios.

5. Los instrumentos fueron recogidos en sus campos y otros fueron enviados por correo.

Análisis de datos

Para fines de la presente investigación se utilizó el software statistical package for the social science (SPSS) en la versión 25 para MAC, que permitió analizar de manera confiable los datos que se recolectaron. La prueba estadística utilizada en esta investigación fue la de regresión múltiple.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Introducción

Este estudio tuvo, entre sus objetivos, analizar si la planeación estratégica, empoderamiento y motivación e integración son predictores significativos del crecimiento integral de la iglesia percibido por los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.

La investigación fue considerada de tipo cuantitativa, explicativa, transversal, descriptiva, exploratoria, correlacional y de campo.

Las variables predictoras en esta investigación fueron planeación estratégica, empoderamiento y motivación e integración, mientras que la variable criterio fue crecimiento integral de la iglesia. Las variables demográficas fueron las siguientes: género, edad, nivel académico, años como miembros de iglesia, años como miembro de la junta directiva de iglesia, responsabilidad actual en la iglesia y conocimiento de planeación estratégica.

El contenido de este capítulo incluye lo siguiente: (a) descripción demográfica, (b) medias aritméticas, (c) inferencias con variables demográficas, (d) prueba de hipótesis nulas y (e) resumen del capítulo.

Descripción demográfica

Esta sección contiene la descripción demográfica de los sujetos participantes

en esta investigación (ver Apéndice E).

Sexo

En los resultados se pudo observar la distribución de sexo de los encuestados, en donde el 50.8% ($n = 63$) de la población son hombres y el 49.2% ($n = 61$) mujeres.

Edad

La Tabla 7 permitió observar la edad de los encuestados de la población encuestada, en donde se encontró que el 26.60% ($n = 33$) eran los participantes con 51 a 60 años, mientras que la edad con menos frecuencias fue la de 18 a 30 años, que representa el 13.7% ($n = 17$).

Tabla 7

Distribución de los participantes según la edad

Años	<i>f</i>	%
18-30 años	17	13.7
31-40 años	29	23.4
41-50 años	22	17.7
51-60 años	33	26.6
61 o más	23	18.5
Total	124	100.0
Perdido en el sistema	3	
Total	127	

Nivel académico

Con respecto al nivel académico, en la Tabla 8 se pudo observar que bachillerato y licenciatura representan el 52% ($n = 66$), mientras que el grado de maestría tuvo el 6.3% ($n = 8$) y otro con 1.6% ($n = 2$).

Tabla 8

Distribución de los participantes según el nivel académico

Nivel académico	<i>f</i>	%
Primaria	9	7.1
Secundaria	42	33.1
Bachillerato/licenciatura	66	52.0
Maestría	8	6.3
Otro	2	1.6
Total	127	100.0

Años miembro de iglesia

Con relación a los años de ser miembro de iglesia se observa que el 54.9% ($n = 67$) tienen más de 20 años dentro de la iglesia, mientras que el porcentaje más bajo es de miembros que tienen entre 10 y 12 años con un 2.5% ($n = 3$) (ver Tabla 9).

Tabla 9

Distribución de los participantes según los años de ser miembro de la iglesia

Años	<i>F</i>	%
0-3 años	8	6.6
4-6 años	10	8.2
7-9 años	19	15.6
10-12 años	3	2.5
13-15 años	8	6.6
16-19 años	7	5.7
Mas de 20 años	67	54.9
Total	122	100.0
Datos perdidos	5	
Total	127	

Años de ser miembro de la junta de iglesia

En la Tabla 10 se observa que de 0 a 6 años se encuentra el 50.4% de los encuestados, siendo el porcentaje más alto de 0 a 3 años 28.9% ($n = 35$), por otro lado, de 13 a 15 años tuvo un 3.3% ($n = 4$).

Tabla 10

Distribución de los participantes según los años de ser miembro de la junta de iglesia

Años	<i>f</i>	%
0-3 años	35	27.6
4-6 años	26	20.5
7-9 años	18	14.2
10-12 años	8	6.3
13-15 años	4	3.1
16-19 años	8	6.3
mas de 20 años	22	17.3
Total	121	95.3
Datos perdidos	6	4.7
Total	127	100.0

Responsabilidad en la iglesia

En la Tabla 11 se observa que la mayoría de los participantes de esta investigación tienen la responsabilidad de ser ancianos de iglesia 31% ($n = 39$), mientras que hay una minoría como secretario de iglesia 3.2% ($n = 4$).

Planeación estratégica

Con respecto a la planeación estratégica se observa que los participantes si han trabajado o tienen conocimiento de una planeación estratégica 75% ($n = 93$), mientras que un 25% ($n = 31$) no lo han hecho o no tienen conocimiento.

Tabla 11

Responsabilidad en la iglesia de los participantes

	<i>f</i>	%
Anciano	39	30.7
Tesorero/a	6	4.7
Secretario/a	4	3.1
Obra misionera	10	7.9
Jóvenes	12	9.4
Escuela sabática	6	4.7
Diáconos	15	11.8
Otro	34	26.8
Total	126	99.2
Datos perdidos	1	.8
Total	127	100.0

Medias aritméticas

En esta sección se presentan las medias aritméticas de cada constructo. Las salidas computarizadas de los análisis correspondientes a esta sección se incluyen como Apéndice F.

Planeación estratégica

En la Tabla 12 se observan las medias aritméticas más altas de la planeación estratégica corresponden a las declaraciones “Se necesita un plan estratégico de trabajo para motivar a la congregación a la acción y a desarrollar ministerios más efectivos” (PE17, $\bar{X} = 4.11$), “Se puede hacer un trabajo más efectivo y lograr un mayor crecimiento si se diseña y ejecuta una planificación estratégica para los próximos cinco años” (PE18, $\bar{X} = 24.10$), “Los miembros están dispuestos a trabajar con un plan estratégico, si se les capacita cómo hacerlo” (PE15, $\bar{X} = 4.10$), “La declaración de misión refleja la razón de ser de la iglesia local” (PE5, $\bar{X} = 3.93$) y “La planeación estratégica

contempla metas claras y definidas de lo que se quiere lograr en los próximos cinco años” (PE4, $\bar{X} = 3.88$). Las más bajas resultaron “Se sabe cómo hacer un plan estratégico de trabajo, pero no se ha hecho porque ha habido resistencia” (PE16, $\bar{X} = 2.87$), “Se reflexiona regularmente sobre las fortalezas y debilidades que se tiene y en las oportunidades y amenazas (FODA) del ambiente” (PE12, $\bar{X} = 2.88$), “La declaración de misión se repite continuamente, y ya es conocida por toda la congregación” (PE11, $\bar{X} = 3.11$), “Están definido los valores que determinan la cultura de la congregación y a menudo son enfatizados” (PE10, $\bar{X} = 3.29$) y “Existe una planeación estratégica gracias a la cual, ya se han definido los objetivos y las prioridades. Esto hace que resulte fácil distinguir entre lo que se necesita hacer y lo que nos gustaría hacer” (PE7, $\bar{X} = 3.35$). La media aritmética total de planeación estratégica fue de 3.54 significando que a veces y casi siempre se sigue una planeación estratégica.

Crecimiento integral de la iglesia

En la Tabla 13 se observan las medias aritméticas más altas de crecimiento integral de la iglesia corresponden a las declaraciones “Ha ayudado a mejorar las condiciones físicas del edificio de la iglesia” (CII5, $\bar{X} = 4.02$), “Incluye la capacitación para el ministerio de salud, que le permite penetrar e impactar en la comunidad con un programa de actividades acorde a las necesidades del entorno” (CII12, $\bar{X} = 3.82$), “Incluye estrategias para que los cultos sean bíblicos, espirituales e inspiradores” (CII8, $\bar{X} = 3.78$), “Promueve el discipulado mediante la capacitación continua” (CII7, $\bar{X} = 3.77$) y “Ayuda a discipular a los niños y adolescentes proveyendo entrenamiento y recursos económicos a los Ministerios Infantil, Juveniles, y la promoción y subsidio de la educación Cristiana Adventista” (CII17, $\bar{X} = 3.71$)

Tabla 12

Medias aritméticas de planeación estratégica

Indicadores	M	DS
Se sabe que es la planeación estratégica, como funciona, y que elementos la forman (PE1).	3.43	1.250
Hay líderes de la iglesia que saben cómo trabajar con un plan estratégico (PE2).	3.62	1.082
Los líderes ofrecen sus conocimientos para ayudar en la planeación (PE3).	3.66	.944
La planeación estratégica contempla metas claras y definidas para un tiempo determinado (PE4).	3.88	1.020
La declaración de misión refleja la razón de ser de la iglesia local (PE5).	3.93	1.052
Hay consenso en torno a la declaración de misión (PE6).	3.54	.998
Existe una planeación estratégica gracias a la cual resulte fácil distinguir entre lo que se necesita hacer y lo que nos gustaría hacer (PE7).	3.35	1.094
La declaración de visión refleja lo que se quiere lograr (PE8).	3.68	1.110
Hay consenso en torno a esta declaración de visión (PE9).	3.40	.994
Están definido los valores que determinan la cultura de la congregación y a menudo son enfatizados (PE10).	3.29	1.077
La declaración de misión se repite continuamente, y es conocida por toda la congregación (PE11).	3.11	1.273
Se reflexiona regularmente sobre las fortalezas y debilidades que se tiene y en las oportunidades y amenazas (FODA) del ambiente (PE12).	2.88	1.225
Se trabaja con una planeación estratégica que ha permitido alcanzar metas que parecían difíciles o imposibles (PE13).	3.37	1.111
El diseñar un plan de trabajo a largo plazo no es viable, debido a que el liderazgo se siente más motivado trabajando con un plan de acción proyectado a solo un año (PE14).	2.59	1.048
Los miembros están dispuestos a trabajar con un plan estratégico, si se les capacita cómo hacerlo (PE15).	4.10	1.014
Se sabe cómo hacer un plan estratégico de trabajo, pero no se ha hecho porque ha habido resistencia (PE16).	2.86	1.150
Se necesita un plan estratégico de trabajo para motivar a la congregación a la acción y a desarrollar ministerios más efectivos (PE17).	4.11	.996
Se puede hacer un trabajo más efectivo y lograr un mayor crecimiento si se diseña y ejecuta una planificación estratégica para los próximos cinco años (PE18).	1.89	1.089
Planeación estratégica	3.37	.589

Las más bajas resultaron ser “Incluye una comisión de audiovisual y tecnología bien capacitada, lo que permite tener un buen sistema de sonido y un uso efectivo de la tecnología” (CII14, $\bar{X} = 3.108$), “Permite identificar necesidades del entorno, diseñar programas de alcance a la comunidad y evangelismo de manera más efectiva” (CII10, $\bar{X} = 3.24$) y “Ha ayudado a tener un aumento de la asistencia en los dos últimos años” (CII3, $\bar{X} = 3.32$) “Incluye la capacitación de los padres para tener mejores hogares y

discipular a sus hijos a través del culto familiar” (CII11, $\bar{X} = 3.33$) “Ayudará a tener un ministerio que promueva los valores cristianos tales como la compasión, el compañerismo, la empatía, el amor, la unidad y el respeto entre los miembros” (CII16, $\bar{X} = 3.41$). La media aritmética total de crecimiento integral de la iglesia fue de 3.54.

Tabla 13

Medias aritméticas del crecimiento integral de la iglesia

Indicadores	<i>M</i>	<i>DS</i>
Incluye una comisión de audiovisual y tecnología bien capacitada, lo que permite tener un buen sistema de sonido y un uso efectivo de la tecnología (CII14)	3.10	1.239
Permite identificar necesidades del entorno, diseñar programas de alcance a la comunidad y evangelismo de manera más efectiva (CII10).	3.24	1.245
Ha ayudado a tener un aumento de la asistencia en los dos últimos años (CII3).	3.32	.991
Incluye la capacitación de los padres para tener mejores hogares y discipular a sus hijos a través del culto familiar (CII11).	3.33	1.127
Ayudará a tener un ministerio que promueva los valores cristianos tales como la compasión, el compañerismo, la empatía, el amor, la unidad y el respeto entre los miembros (CII16).	3.40	1.184
Ha ayudado a crecer en los dos últimos años (CII2).	3.44	1.020
Ha ayudado a conocer cuáles son los elementos necesarios para poder crecer (CII1).	3.47	1.052
Ayuda a diseñar un evangelismo basado en el trabajo de los grupos pequeños, a través de los cuales se promueve el crecimiento y la unidad (CII18).	3.47	1.226
Promueve la identificación de los dones espirituales, y la integración de sus miembros al trabajo a través de ministerios según los dones recibidos (CII9).	3.49	.991
Que ha incidido en el crecimiento los ministerios. (Servicio a la comunidad, Clubes etc.) (CII4).	3.50	.982
Promueve el crecimiento espiritual de los miembros a través del estudio de la Biblia, la oración y la testificación (CII6).	3.58	1.003
Ha creado una comisión de música y adoración que educa a los miembros en las artes musicales (CII15).	3.62	1.045
Incluye una comisión de edificio que trabaja para que el lugar de reunión sea seguro, confortable, accesible y que la apariencia externa del templo proyecte una buena imagen ante la comunidad (CII13).	3.67	1.181
Ayuda a discipular a los niños y adolescentes proveyendo entrenamiento y recursos económicos a los Ministerios Infantil, Juveniles, y la promoción y subsidio de la educación Cristiana Adventista (CII17).	3.70	1.077
Promueve el discipulado mediante la capacitación continua (CII7).	3.77	1.047
Incluye estrategias para que los cultos sean bíblicos, espirituales e inspiradores (CII8).	3.78	1.022
Incluye la capacitación para el ministerio de salud, que le permite penetrar e impactar en la comunidad con un programa de actividades acorde a las necesidades del entorno (CII12).	3.82	1.129
Ha ayudado a mejorar las condiciones físicas del edificio de la iglesia (CII5).	4.02	.816
Crecimiento Integral de la iglesia	3.54	.720

Empoderamiento

En la Tabla 14 se observa las medias aritméticas más altas de empoderamiento corresponden a las declaraciones “La capacitación incide significativamente en el crecimiento de la iglesia” (E12, $\bar{X} = 4.08$), “El empoderamiento ayuda a que los líderes se comprometan con el crecimiento de la iglesia” (E11, $\bar{X} = 3.96$) y “La práctica de empoderar ayuda a enriquecer el ministerio del pastor y los miembros de la Junta Directiva” (E10, $\bar{X} = 3.73$), “En la medida que los líderes tengan la oportunidad de tomar parte en la planeación, los ayudará a que tengan más pasión y autoridad para motivar a la iglesia a la acción productiva” (E6, $\bar{X} = 3.72$), “Los dirigentes pueden expresar su visión a largo plazo del ministerio que dirigen actualmente” (E9, $\bar{X} = 3.68$). Las más bajas resultaron “El liderazgo ha sido educado sobre la importancia y beneficios del empoderamiento” (E2 $\bar{X} = 2.99$), “Se ha entrenado a los dirigentes para conocer qué es y cuáles son los elementos del empoderamiento” (E1, $\bar{X} = 3.02$) y “Los dirigentes tienen poca o ninguna autoridad en el desempeño de sus responsabilidades” (E8, $\bar{X} = 3.02$) “Se trabaja con objetivos unificados para ayudar a los dirigentes a trabajar con más sentido de pertenencia y unidad”(E3, $\bar{X} = 3.29$), “El liderazgo ha sido entrenado y se le delega autoridad” (E5, $\bar{X} = 3.40$). La media aritmética total de empoderamiento fue de 3.50.

Motivación e integración

En la Tabla 15 se observan las medias aritméticas más altas de la motivación e integración corresponden a las declaraciones “Si hay una visión clara y un plan de trabajo consensuado a largo plazo puede ayudar a que más personas se motiven y se integren a trabajar” (MI7, $\bar{X} = 4.21$), “la disposición que tengo de ayudar a otros compañeros” (MI10, $\bar{X} = 4.18$) y “Trabajar en la planeación estratégica, te hace sentir que

eres parte de un equipo y que tus opiniones son valoradas” (MI8, $\bar{X} = 4.17$), “Una planeación estratégica que ayude a hacer un uso más efectivo de los recursos financieros puede motivar a los hermanos a ser más fieles en su mayordomía” (MI11, $\bar{X} = 4.14$) y “La creación de un plan estratégico de trabajo a cinco años de parte del ministerio hispano de la SNEC, puede motivar a las iglesias locales a escribir el suyo” (MI9, $\bar{X} = 4.04$).

Tabla 14

Media aritmética de empoderamiento

Indicadores	M	DS
El liderazgo ha sido educado sobre la importancia y beneficios del empoderamiento (E2).	2.99	1.123
Se ha entrenado a los dirigentes para conocer qué es y cuáles son los elementos del empoderamiento (E1).	3.02	1.108
Los dirigentes tienen poca o ninguna autoridad en el desempeño de sus responsabilidades (E8).	3.09	1.281
Se trabaja con objetivos unificados para ayudar a los dirigentes a trabajar con más sentido de pertenencia y unidad (E3).	3.29	1.039
El liderazgo ha sido entrenado y se le delega autoridad (E5).	3.40	1.063
Los dirigentes toman decisiones con libertad, apegado a los principios y objetivos establecidos (E4).	3.55	1.051
Los dirigentes tienen la oportunidad de involucrarse en la definición de los objetivos y los cambios que son planeados, y sus ideas y recomendaciones son valoradas (E7).	3.66	1.039
Los dirigentes pueden expresar su visión a largo plazo del ministerio que dirigen actualmente (E9).	3.68	.989
En la medida que los líderes tengan la oportunidad de tomar parte en la planeación, los ayudará a que tengan más pasión y autoridad para motivar a la iglesia a la acción productiva (E6).	3.72	.931
La práctica de empoderar ayuda a enriquecer el ministerio del pastor y los miembros de la Junta Directiva (E10).	3.73	1.034
El empoderamiento ayuda a que los líderes se comprometan con el crecimiento de la iglesia (E11).	3.96	1.041
La capacitación incide significativamente en el crecimiento de la iglesia (E12).	4.08	.934
Empoderamiento	3.51	.657

Las más bajas resultaron “En estos momentos existe un alto nivel de motivación e integración entre los dirigentes” (MI3, $\bar{X} = 3.33$), “Los dirigentes han sido instruidos acerca de los principios para motivar e integrar a la congregación” (MI1, $\bar{X} = 3.42$) y “Puede ser un elemento motivador la creación de nuevos ministerios con los cuales

los creyentes se sientan identificados y que estén acorde con sus dones y destrezas” (MI6, $\bar{X} = 3.69$), “Te sientes motivado al trabajar con una planeación de cinco años que te permita visualizar el futuro de manera más clara” (MI4, $\bar{X} = 3.70$), “Una planeación de cinco años que promueva un crecimiento integral, te motiva a trabajar más duro y animar a que otros se integren al trabajo” (MI5, $\bar{X} = 3.81$). La media aritmética total de motivación e integración fue de 3.88 lo que significa que a veces y casi siempre los encuestados están motivados.

Tabla 15

Media aritmética de motivación e integración

Indicadores	M	S
En estos momentos existe un alto nivel de motivación e integración entre los dirigentes (MI3).	3.33	1.085
Los dirigentes han sido instruidos acerca de los principios para motivar e integrar a la congregación (MI1).	3.42	1.158
Puede ser un elemento motivador la creación de nuevos ministerios con los cuales los creyentes se sientan identificados y que estén acorde con sus dones y destrezas (MI6).	3.69	1.263
Te sientes motivado al trabajar con una planeación de cinco años que te permita visualizar el futuro de manera más clara (MI4).	3.70	.976
Una planeación de cinco años que promueva un crecimiento integral te motiva a trabajar más duro y animar a que otros se integren al trabajo (MI5).	3.81	1.150
Se puede crear un ambiente de unidad, motivación e integración en los diferentes ministerios para alcanzar objetivos comunes (MI2).	3.84	.995
Una planeación estratégica que ayude a integrar los recursos humanos puede ser una motivación para que otros se comprometan con el trabajo (MI12).	3.96	1.112
La creación de un plan estratégico de trabajo a cinco años de parte del ministerio hispano de la SNEC, puede motivar a las iglesias locales a escribir el suyo (MI9).	4.04	.889
Una planeación estratégica que ayude a hacer un uso más efectivo de los recursos financieros puede motivar a los hermanos a ser más fieles en su mayordomía (MI11).	4.14	.951
Un proceso de planeación estratégica que le permita identificar las áreas donde hay debilidades puede motivar a algunos miembros a asumir el compromiso de ayudar a fortalecer dichas áreas (MI8)	4.17	.960
Trabajar en la planeación estratégica, te hace sentir que eres parte de un equipo y que tus opiniones son valoradas (MI10).	4.18	.888
Si hay una visión clara y un plan de trabajo consensuado a largo plazo puede ayudar a que más personas se motiven y se integren a trabajar (MI7).	4.21	.931
MItotal	3.88	.715

Inferencias con variables demográficas

En la Tabla 16 se encuentra la prueba de normalidad utilizando el estadístico de Kolmogorov ($n > 50$, $p > .05$) y la prueba de Shapiro Wilk ($n \leq 50$, $p > .05$). Para el análisis de normalidad de los constructos, se utilizaron las siguientes variables demográficas: sexo, edad, nivel académico (comparar los dos grupos primaria/secundaria con Bachillerato/Licenciatura), años de miembros de iglesia (los grupos que se compararon son menos de 20 años y 20 o más años), años siendo miembro de junta directiva (los grupos a comparar son de 0 a 6 años y mayor a 6 años), responsabilidad (los grupos a comparar son anciano/tesorero/secretario y otros) y conocimiento de la planeación estratégica. Los grupos que están entre paréntesis se recodificaron para que fueran más homogéneos, esto es un requisito en las diferencias entre grupos. Estas variables demográficas se compararon con los constructos planeación estratégica, crecimiento integral de la iglesia, empoderamiento y motivación e integración. También se observa el estadístico utilizado dependiendo si las distribuciones eran normales o no normales (ver Apéndice G).

En la Tabla 17 se observan las inferencias entre los constructos (planeación estratégica, crecimiento de la iglesia, motivación e integración y empoderamiento) con las variables demográficas. Se observan diferencias significativas en las siguientes variables: crecimiento de la iglesia con edad p igual a .032 los grupos con mayor diferencia fueron 18 a 30 años con 61 años o más; se observó que en crecimiento de la iglesia con respecto a los años de ser miembro de iglesia, menos de 20 años tuvo una media de 3.38 y 20 o más años 3.66; el constructo planeación estratégica presentó diferencias con el uso o conocimiento de planeación estratégica los que contestaron

“si” tuvieron una media aritmética de 3.46 y los que contestaron “no” presentaron una media de 3.12; por último, el empoderamiento y el conocimiento de la planificación estratégica tuvo diferencias significativas, los que contestaron que “si” obtuvieron un rango promedio 66.52 y los que contestaron que “no” un rango promedio de 50.45.

Tabla 16

Tabla de normalidad de datos

Variables	Prueba de Kolmogorov	Estadístico
Sexo – PE	Normal	<i>t</i> de student
Sexo – CI	Normal	<i>t</i> de student
Sexo – MI	No normal	U de Mann-Whitney
Sexo – E	No normal	U de Mann-Whitney
Edad – PE	No Normal	Kruskal Wallis
Edad – CI	Normal	ANOVA
Edad – MI	No normal	Kruskal Wallis
Edad – E	No normal	Kruskal Wallis
Nivel académico – PE	No Normal	U de Mann-Whitney
Nivel académico – CI	Normal	<i>t</i> de student
Nivel académico – MI	No normal	U de Mann-Whitney
Nivel académico – E	No normal	U de Mann-Whitney
Años miembro de iglesia – PE	Normal	<i>t</i> de student
Años miembro de iglesia – CI	Normal	<i>t</i> de student
Años miembro de iglesia – MI	No normal	U de Mann-Whitney
Años miembro de iglesia – E	Normal	<i>t</i> de student
Años miembro de junta – PE	No normal	U de Mann-Whitney
Años miembro de junta – CI	Normal	<i>t</i> de student
Años miembro de junta – MI	No normal	U de Mann-Whitney
Años miembro de junta – E	No normal	U de Mann-Whitney
Responsabilidad – PE	Normal	<i>t</i> de student
Responsabilidad – CI	Normal	<i>t</i> de student
Responsabilidad – MI	No normal	U de Mann-Whitney
Responsabilidad – E	Normal	<i>t</i> de student
Planeación estratégica – PE	Normal	<i>t</i> de student
Planeación estratégica – CI	No normal	U de Mann-Whitney
Planeación estratégica – MI	No normal	U de Mann-Whitney
Planeación estratégica – E	No normal	U de Mann-Whitney

Tabla 17

Análisis de las variables demográficas y constructos

Variables	Significación	Interpretación
Sexo – PE	$p = .365$	Retener H_0
Sexo – CI	$p = .824$	Retener H_0
Sexo – MI	$p = .735$	Retener H_0
Sexo – E	$p = .793$	Retener H_0
Edad – PE	$p = .059$	Retener H_0
Edad – CI	$p = .032$	Rechazar H_0
Edad – MI	$p = .169$	Retener H_0
Edad – E	$p = .154$	Retener H_0
Nivel académico – PE	$p = .120$	Retener H_0
Nivel académico – CI	$p = .835$	Retener H_0
Nivel académico – MI	$p = .657$	Retener H_0
Nivel académico – E	$p = .324$	Retener H_0
Años miembro de iglesia – PE	$p = .280$	Retener H_0
Años miembro de iglesia – CI	$p = .034$	Rechazar H_0
Años miembro de iglesia – MI	$p = .057$	Retener H_0
Años miembro de iglesia – E	$p = .252$	Retener H_0
Años miembro de junta – PE	$p = .198$	Retener H_0
Años miembro de junta – CI	$p = .114$	Retener H_0
Años miembro de junta – MI	$p = .257$	Retener H_0
Años miembro de junta – E	$p = .844$	Retener H_0
Responsabilidad – PE	$p = .293$	Retener H_0
Responsabilidad – CI	$p = .927$	Retener H_0
Responsabilidad – MI	$p = .768$	Retener H_0
Responsabilidad – E	$p = .238$	Retener H_0
Planeación estratégica – PE	$p = .020$	Rechazar H_0
Planeación estratégica – CI	$p = .560$	Retener H_0
Planeación estratégica – MI	$p = .619$	Retener H_0
Planeación estratégica – E	$p = .031$	Rechazar H_0

Pruebas de hipótesis nulas

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de la hipótesis nula principal para esta investigación. Las tablas con resultados de cada una de las pruebas de hipótesis se encuentran en el Apéndice H.

Supuestos de regresión

Hair, Anderson, Tatham y Black (2007) mencionan cuatro supuestos a probar en la regresión múltiple que son las siguientes: (a) linealidad del fenómeno, (b) normalidad

de los residuos, (c) independencia de los términos de error y (d) varianza constante del término de error (homocedasticidad). Para esta investigación, el primer criterio que se analizó fue el de linealidad de cada variable independiente con la variable criterio y se observó en los gráficos de dispersión que existe una relación positiva y los puntos tienden a ser una línea recta (ver Apéndice H). El segundo criterio que se probó fue la normalidad de los errores utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ($p > .05$); se eliminaron cuatro datos atípicos y se probó que la distribución de los residuos es normal ($p = .200$). En el tercer criterio se probó la independencia de los errores, utilizando la prueba de Durbin-Watson cuyo valor fue de $DW = 2.108$ el cual está muy próximo a dos; esto indica que los errores no están correlacionados y son independientes (ver Apéndice H). Por último, se analizó la homocedasticidad, utilizando el gráfico del valor predicho estandarizado y el valor del residuo estandarizado; se observó que no hay relación lineal en los residuos y, por lo tanto, los errores tienen varianzas iguales (ver Apéndice H).

Hipótesis nula principal

La hipótesis nula principal (H_0) declara que la planeación estratégica, el empoderamiento y la motivación e integración no son predictores del crecimiento integral de la iglesia, según la percepción de los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.

Para el análisis de la hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple; se consideró como variables independientes la planeación estratégica (PE), el empoderamiento (E) y la motivación e integración (MI) como variable dependiente el crecimiento de la iglesia (CII).

El modelo se expresa de la siguiente manera:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon_1$$

$$CII = \beta_0 + \beta_1 (PE) + \beta_2 (E) + \beta_3 (MI)$$

Donde:

y = crecimiento integral de la iglesia

x₁ = planeación estratégica

x₂ = empoderamiento

x₃ = motivación e integración

Al realizar el análisis de regresión se obtuvo el valor de R^2 corregida igual a .621, lo cual indica que las tres variables predictoras (planeación estratégica, empoderamiento y motivación e integración) explican un 62.1% a la variable criterio crecimiento integral de la iglesia. La F igual a 69.895 y el valor p igual a .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se indica que R es diferente que 0. Con base en lo anterior, se rechaza la hipótesis nula.

Los valores del coeficiente no estandarizado B_k , obtenidos mediante la técnica estadística de regresión, para el modelo 3 fueron los siguientes: B_0 igual a -.169 no significativo, B_1 igual a .301, B_2 igual .386 y B_3 igual a .343. Con dichos valores se pudo construir la siguiente ecuación de regresión, utilizando el método de mínimos cuadrados: $CII = .301 (E) + .386 (MI) + .343 (PE)$

En la Figura 1 se muestran los coeficientes estandarizados para la planeación estratégica B igual .280, empoderamiento B igual a .275 y motivación e integración B igual a .383. Los coeficientes estandarizados mostraron cual es el mejor predictor del crecimiento integral de la iglesia, en este caso motivación e integración. También, se

analizó la colinealidad de los constructos y se observó que el factor de la inflación de la varianza de planeación estratégica ($FIV = 1.513$), empoderamiento ($FIV = 2.300$), y motivación e integración ($FIV = 1.905$). Estos valores de FIV son menores de 10 por lo cual, se concluye que los constructos no presentan una colinealidad.

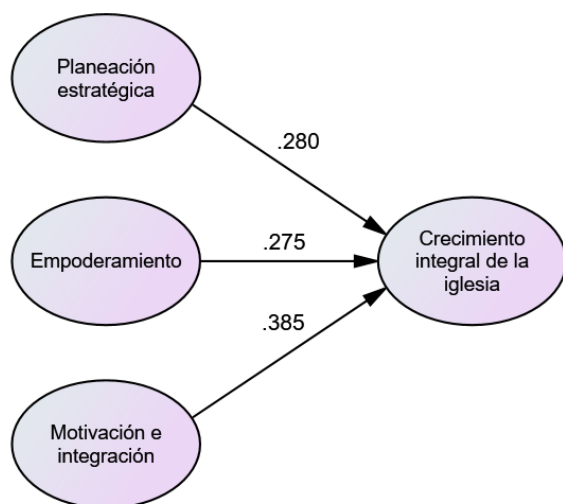


Figura 1. Modelo final con resultados.

Resumen del capítulo

En este capítulo se abordó la clasificación del diseño de este estudio, se presentó información pertinente respecto a la descripción demográfica, se examinaron las medias aritméticas de las variables y se analizaron las variables por medio de tablas de contingencias.

En cuanto a las pruebas de hipótesis nulas, se utilizó la técnica estadística regresión lineal múltiple para comprobar el modelo propuesto. Por último, se presentaron los resultados obtenidos de someter las hipótesis complementarias del estudio a la técnica estadística denominada mínimos cuadrados.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

Este estudio tuvo, entre sus objetivos, analizar si la planeación estratégica, empoderamiento y motivación e integración son predictores significativos del crecimiento integral de la iglesia percibido por los miembros de las juntas directivas de las iglesias hispanas de la Southern New England Conference, Estados Unidos.

La investigación fue considerada de tipo cuantitativa, explicativa, transversal, descriptiva, exploratoria, correlacional y de campo.

Los resultados encontrados en esta investigación muestran que la motivación e integración es el factor que más influye en el crecimiento integral de la iglesia. De igual manera, se encontró que la planeación estratégica es el segundo mejor predictor y el empoderamiento resultó ser el factor con menos predicción (aunque muy próximo al coeficiente de planeación estratégica) del crecimiento de la iglesia.

Otro aspecto por resaltar en los resultados es que la relación más alta entre las variables independientes está entre el empoderamiento y la motivación e integración.

Acorde a los resultados obtenidos en esta investigación, Shah et al. (2004) y Malphurs (2005) mencionan que la planeación estratégica tiene una influencia positiva en el crecimiento integral de la iglesia. Otros autores como Jean-Philippe (2019) también

presentan la planeación estratégica como un buen predictor del crecimiento de la iglesia, en forma indirecta a través de la planeación que se lleva a cabo en los programas de la iglesia.

Shah et al. (2004) y Malphurs (2005) realizó una investigación de algunos factores predictores del crecimiento de la iglesia y encontró que el evangelismo, el cual implica motivación e integración de los miembros de iglesia también es un buen predictor del crecimiento de la iglesia. Asimismo, Jean-Philippe (2019) encontró que el compromiso de los miembros de iglesia (que se relaciona con el empoderamiento en esta investigación) es un buen predictor del crecimiento de la iglesia. De la misma manera, Vizcaíno López (2012), encontró que el liderazgo pastoral siguiendo el modelo de Pedro y los apóstoles (empoderamiento de los líderes) influye en el crecimiento de la iglesia.

Conclusión

La conclusión con respecto a la hipótesis principal donde se analizó la influencia de la planeación estratégica, el empoderamiento y la motivación e integración como predictores del crecimiento integral de la iglesia. El estudio concluye que las tres constructos regresores son buenas predictoras del crecimiento integral de la iglesia. De acuerdo con los coeficientes estandarizados la más importante es motivación e integración, seguido de planeación estratégica y empoderamiento.

Con respecto a las inferencias de las variables demográficas con los constructos en estudio se encontraron diferencias en la edad y el crecimiento integral de la iglesia,

años de ser miembro de la iglesia con el crecimiento integral de la iglesia, el conocimiento de la planeación estratégica con planeación estratégica de la iglesia y el conocimiento de la planeación estratégica con el empoderamiento.

Recomendaciones

A los administradores, coordinación hispana y pastores de las iglesias se les recomienda lo siguiente:

1. Dar capacitación a los pastores para desarrollar un liderazgo que motive e integra a los miembros de la junta directiva.
2. Capacitar a los dirigentes sobre los principios de motivación para lograr una mayor integración de los miembros de iglesia en el cumplimiento de la misión.
3. Elaborar y ejecutar una planeación estratégica a cinco años, de esta manera se pueden alcanzar resultados más efectivos en el crecimiento de la iglesia. También se recomienda.
4. Motivar a la junta directiva a trabajar con una planificación estratégica mostrándole los beneficios que esta puede traer a su iglesia.
5. Capacitar a los miembros de la junta directiva de la iglesia de la importancia y beneficios del empoderamiento.
6. Capacitar a los miembros de la junta directiva en la iglesia acerca de los elementos que inciden en el empoderamiento.

Para investigaciones futuras

Algunas recomendaciones para futuras investigaciones son:

1. Agregar otros constructos que influyen en el crecimiento de la iglesia.

2. Realizar réplicas de esta investigación en diferentes poblaciones porque en las investigaciones que se han realizado no se encontró que el empoderamiento y la motivación e integración influyen en forma directa en el crecimiento integral de la iglesia.

APÉNDICE A

BATERÍA DE INSTRUMENTOS

Miembros de las Juntas Directivas
Iglesias Hispánicas de la Southern New England Conference (SNEC)

Apreciados hermanos en la bendita esperanza reciban un afectuoso saludo en nombre de nuestro amante Señor y Salvador Cristo Jesús.

Mi nombre es Víctor Pérez, soy el Pastor del Distrito Pastoral compuesto por las iglesias Hispánicas de Clinton y Marlboro en el estado de Massachusetts. Soy un aspirante al grado doctoral del programa de Administración De Negocios en la Universidad de Montemorelos ubicada en Montemorelos, Nuevo León, México. Actualmente estoy trabajando en mi disertación doctoral sobre "Incidencia del Diseño de Un Plan Estratégico En El Crecimiento Integral De Las Iglesias Hispánicas De La Southern New England Conference". El objetivo de dicho estudio es hacer un aporte a la iglesia adventista en esta región del mundo promoviendo el uso de una planificación efectiva. Mi muestra poblacional estará compuesta por los miembros de las Juntas Directivas de las iglesias Hispánicas de la SNEC, quienes llenarán un cuestionario con una duración aproximada de 35 minutos. Por lo tanto, cortésmente les pido que me permitan pasar esta encuesta cuyo propósito es medir las siguientes variables: Planeación Estratégica, Motivación, Integración, Empoderamiento y Crecimiento Integral de las iglesias.

Muchas gracias por tomarse el tiempo para llenar cada una de las preguntas.

Encabezado del cuestionario

Objetivo: El presente cuestionario se aplica con el propósito de identificar en las iglesias hispanas de la Southern New England Conference la incidencia que tiene la elaboración y ejecución de un plan estratégico de acción, para un mayor crecimiento, empoderamiento, motivación y crecimiento integral de las mismas. La información proporcionada será de utilidad para fines académicos, y se garantiza total confidencialidad y anonimato de los participantes en esta encuesta, por lo tanto, favor de no incluir su nombre.

Nota: Por asuntos legales, si hay algún miembro de junta menor de 18 años, no debe llenar la encuesta.

Sección 1. Datos generales

De las siguientes preguntas, por favor Marque con una X la respuesta que corresponda:

1. Sexo: a) Hombre____ b) Mujer____
2. Edad:
a) 18-30 años ____ b) 31-40____ c) 41-50____ d) 51-60____ e) 61-70____ f) más de 70____
3. Nivel académico alcanzado:
a) Primaria____ b) Secundaria____ c) Bachillerato/licenciatura____ d) Maestría____
e) Doctorado____ d) Otro____
4. ¿Cuánto años tiene como miembro de iglesia?
a) 0-3 ____ b) 4-6____ c) 7-9____ d) 10-12____ e) 13-15____ f) 16-19____ g) más de 20____

5. ¿Cuántos años tiene como miembro de la Junta Directiva de la iglesia?
 a) 0-3 ___ b) 4-6 ___ c) 7-9 ___ d) 10-12 ___ e) 13-15 ___ f) 16-19 ___ g) más de 20 ___
6. ¿Qué responsabilidad/es tiene en la iglesia actualmente?
 a) Anciano/a ___ b) Tesorero/a ___ c) Secretario/a ___ d) Obra misionera ___
 e) Jóvenes ___ f) Esc. Sabática ___ g) Diáconos ___ h) Otro ___
7. ¿Usted conoce o ha trabajado alguna vez con un plan estratégico?
 a) Si ___ b) No ___

2. PLAN ESTRATEGICO

Por favor conteste cada pregunta, utilizando la siguiente escala del 1 al 5. Marque con una X el número que más se acerque a su percepción de las relaciones de colaboración de la iglesia en la que usted es dirigente.				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

En mi iglesia...

	1	2	3	4	5
1. Se sabe que es la planeación estratégica, como funciona, y que elementos la forman.					
2. Hay líderes de la iglesia que saben cómo trabajar con un plan estratégico.					
3. Los líderes ofrecen sus conocimientos para ayudar en la planeación.					
4. La planeación estratégica contempla metas claras y definidas para un tiempo determinado.					
5. La declaración de misión refleja la razón de ser de la iglesia local.					
6. Hay consenso en torno a la declaración de misión.					
7. Existe una planeación estratégica gracias a la cual resulte fácil distinguir entre lo que se necesita hacer y lo que nos gustaría hacer.					
8. La declaración de visión refleja lo que se quiere lograr.					
9. Hay consenso en torno a esta declaración de visión.					
10. Están definidos los valores que determinan la cultura de la congregación y a menudo son enfatizados.					
11. La declaración de misión se repite continuamente, y es conocida por toda la congregación.					
12. Se reflexiona regularmente sobre las fortalezas y debilidades que se tiene y en las oportunidades y amenazas (FODA) del ambiente.					
13. Se trabaja con una planeación estratégica que ha permitido alcanzar metas que parecían difíciles o imposibles.					
14. El diseñar un plan de trabajo a largo plazo no es viable, debido a que el liderazgo se siente más motivado trabajando con un plan de acción proyectado a solo un año.					
15. Los miembros están dispuestos a trabajar con un plan estratégico, si se les capacita cómo hacerlo.					
16. Se sabe cómo hacer un plan estratégico de trabajo, pero no se ha hecho porque ha habido resistencia.					
17. Se necesita un plan estratégico de trabajo para motivar a la congregación a la acción y a desarrollar ministerios más efectivos.					

18. Se puede hacer un trabajo más efectivo y lograr un mayor crecimiento si se diseña y ejecuta una planificación estratégica para los próximos cinco años					
--	--	--	--	--	--

3. CRECIMIENTO INTEGRAL DE LA IGLESIA

Por favor conteste cada pregunta de acuerdo con su percepción, utilizando la siguiente escala del 1 al 5. Marque con una X el número que más se acerque a la percepción de las relaciones de colaboración de la iglesia en la que usted es dirigente.				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Mi iglesia tiene un plan de crecimiento integral que...

	1	2	3	4	5
1. Ha ayudado a conocer cuáles son los elementos necesarios para poder crecer.					
2. Ha ayudado a crecer en los dos últimos años.					
3. Ha ayudado a tener un aumento de la asistencia en los dos últimos años.					
4. Que ha incidido en el crecimiento los ministerios. (Servicio a la comunidad, Clubes etc.)					
5. Promueve el crecimiento espiritual de los miembros a través del estudio de la Biblia, la oración y la testificación.					
6. Promueve el discipulado mediante la capacitación continua.					
7. Incluye estrategias para que los cultos sean bíblicos, espirituales e inspiradores					
8. Promueve la identificación de los dones espirituales, y la integración de sus miembros al trabajo a través de ministerios según los dones recibidos.					
9. Permite identificar necesidades del entorno, diseñar programas de alcance a la comunidad y evangelismo de manera más efectiva.					
10. Incluye la capacitación de los padres para tener mejores hogares y discipular a sus hijos a través del culto familiar.					
11. Incluye la capacitación para el ministerio de salud, que le permite penetrar e impactar en la comunidad con un programa de actividades acorde a las necesidades del entorno.					
12. Incluye una comisión de edificio que trabaja para que el lugar de reunión sea seguro, confortable, accesible y que la apariencia externa del templo proyecte una buena imagen ante la comunidad.					
13. Incluye una comisión de audiovisual y tecnología bien capacitada, lo que permite tener un buen sistema de sonido y un uso efectivo de la tecnología.					
14. Ha creado una comisión de música y adoración que educa a los miembros en las artes musicales.					
15. Ayuda a tener un ministerio que promueva los valores cristianos tales como la compasión, el compañerismo, el amor, la unidad y el respeto entre los miembros.					
16. Ayuda a discipular a los niños y adolescentes proveyendo entrenamiento y recursos económicos a los Ministerios Infantil, Juveniles, y la promoción y subsidio de la educación Cristiana Adventista.					

17. Ayuda a diseñar un evangelismo basado en el trabajo de los grupos pequeños, a través de los cuales se promueve el crecimiento y la unidad.					
18. Incluye la creación de una comisión de finanzas y mayordomía que promueve la fidelidad en el diezmo y las ofrendas y educara a los miembros en el uso sabio del dinero.					

4. EMPODERAMIENTO

Por favor conteste cada pregunta de acuerdo con su percepción, utilizando la siguiente escala del 1 al 5. Marque con una X el número que más se acerque a la percepción de las relaciones de colaboración de la iglesia en la que usted es dirigente.				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

En tu iglesia, ¿en qué grado ...?

	1	2	3	4	5
1. Se ha entrenado a los dirigentes para conocer qué es y cuáles son los elementos del empoderamiento.					
2. El liderazgo ha sido educado sobre la importancia y beneficios del empoderamiento.					
3. Se trabaja con objetivos unificados para ayudar a los dirigentes a trabajar con más sentido de pertenencia y unidad.					
4. Los dirigentes toman decisiones con libertad, apegado a los principios y objetivos establecidos.					
5. El liderazgo ha sido entrenado y se le delega autoridad.					
6. En la medida que los líderes tengan la oportunidad de tomar parte en la planeación, los ayudará a que tengan más pasión y autoridad para motivar a la iglesia a la acción productiva.					
7. Los dirigentes tienen la oportunidad de involucrarse en la definición de los objetivos y los cambios que son planeados, y sus ideas y recomendaciones son valoradas.					
8. Los dirigentes tienen poca o ninguna autoridad en el desempeño de sus responsabilidades.					
9. Los dirigentes pueden expresar su visión a largo plazo del ministerio que dirigen actualmente.					
10. La práctica de empoderar ayuda a enriquecer el ministerio del pastor y los miembros de la Junta Directiva.					
11. El empoderamiento ayuda a que los líderes se comprometan con el crecimiento de la iglesia.					
12. El que los dirigentes sepan cómo pueden contribuir a alcanzar la misión y visión de la iglesia, puede ayudarlos a desarrollar un sentido de misión y visión de manera personal.					

5. MOTIVACION E INTEGRACION

Por favor conteste cada pregunta de acuerdo con su percepción, utilizando la siguiente escala del 1 al 5. Marque con una X el número que más se acerque a la percepción de las relaciones de colaboración de la iglesia en la que usted es dirigente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

En tu iglesia, ¿en qué grado ...?

	1	2	3	4	5
1. Los dirigentes han sido instruidos acerca de los principios para motivar e integrar a la congregación.					
2. Se puede crear un ambiente de unidad, motivación e integración en los diferentes ministerios para alcanzar objetivos comunes.					
3. En estos momentos existe un alto nivel de motivación e integración entre los dirigentes.					
4. Puede ser un elemento motivador la creación de nuevos ministerios con los cuales los creyentes se sientan identificados y que estén acorde con sus dones y destrezas.					
5. Un proceso de planeación estratégica que le permita identificar las áreas donde hay debilidades puede motivar a algunos miembros a asumir el compromiso de ayudar a fortalecer dichas áreas.					
6. La creación de un plan estratégico de trabajo a cinco años de parte del ministerio hispano de la SNEC, puede motivar a las iglesias locales a escribir el suyo.					
7. Trabajar en la planeación estratégica, te hace sentir que eres parte de un equipo y que tus opiniones son valoradas.					
8. Una planeación estratégica que ayude a hacer un uso más efectivo de los recursos financieros puede motivar a los hermanos a ser más fieles en su mayordomía.					
9. Una planeación estratégica que ayude a integrar los recursos humanos puede ser una motivación para que otros se comprometan con el trabajo					
10. Puede ayudar al crecimiento si el liderazgo local trabaja con un mayor sentido de pertenencia y hay un ambiente de motivación e integración en toda la congregación.					
11. Te motiva el tener la oportunidad de usar tus dones y destrezas para buscar solución a los desafíos que enfrenta la congregación.					
12. Te sientes integrado en las actividades de la Junta Directiva.					

APÉNDICE B

ANALISIS FACTORIAL

PE

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.890
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1101.965
	Gl	153
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
PE1	1.000	.560
PE2	1.000	.559
PE3	1.000	.595
PE4	1.000	.588
PE5	1.000	.706
PE6	1.000	.629
PE7	1.000	.599
PE8	1.000	.739
PE9	1.000	.560
PE10	1.000	.651
PE11	1.000	.706
PE12	1.000	.724
PE13	1.000	.501
PE14	1.000	.650
PE15	1.000	.518
PE16	1.000	.739
PE17	1.000	.773
PE18	1.000	.785

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7.377	40.981	40.981	7.377	40.981	40.981	5.588	31.046	31.046
2	1.715	9.528	50.509	1.715	9.528	50.509	2.759	15.329	46.375
3	1.348	7.488	57.997	1.348	7.488	57.997	1.918	10.655	57.029
4	1.143	6.349	64.347	1.143	6.349	64.347	1.317	7.317	64.347
5	.815	4.530	68.877						
6	.767	4.263	73.140						
7	.730	4.057	77.197						
8	.553	3.072	80.269						
9	.520	2.889	83.158						
10	.455	2.530	85.688						

11	.444	2.465	88.153					
12	.404	2.242	90.395					
13	.392	2.176	92.571					
14	.362	2.009	94.580					
15	.306	1.698	96.278					
16	.271	1.507	97.784					
17	.220	1.225	99.009					
18	.178	.991	100.000					

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Crecimiento integral de la iglesia

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.893
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1265.093
	Gl	153
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
CII1	1.000	.693
CII2	1.000	.751
CII3	1.000	.667
CII4	1.000	.537
CII5	1.000	.793
CII6	1.000	.500
CII7	1.000	.694
CII8	1.000	.580
CII9	1.000	.628
CII10	1.000	.593
CII11	1.000	.520
CII12	1.000	.656
CII13	1.000	.608
CII14	1.000	.528
CII15	1.000	.566
CII16	1.000	.624
CII17	1.000	.589
CII18	1.000	.640

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado

1	8.073	44.851	44.851	8.073	44.851	44.851	4.195	23.306	23.306
2	1.738	9.654	54.506	1.738	9.654	54.506	3.543	19.685	42.991
3	1.357	7.539	62.044	1.357	7.539	62.044	3.430	19.054	62.044
4	.923	5.130	67.174						
5	.689	3.827	71.001						
6	.669	3.719	74.720						
7	.647	3.596	78.316						
8	.586	3.257	81.573						
9	.575	3.193	84.766						
10	.500	2.778	87.544						
11	.424	2.357	89.901						
12	.371	2.062	91.963						
13	.303	1.686	93.649						
14	.285	1.582	95.231						
15	.248	1.378	96.609						
16	.234	1.300	97.909						
17	.206	1.142	99.051						
18	.171	.949	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Empoderamiento

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.834
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	805.536
	Gl	66
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
E1	1.000	.762
E2	1.000	.842
E3	1.000	.648
E4	1.000	.563
E5	1.000	.658
E6	1.000	.562
E7	1.000	.555
E8	1.000	.932
E9	1.000	.520
E10	1.000	.592
E11	1.000	.735

E12	1.000	.640
-----	-------	------

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5.515	45.954	45.954	5.515	45.954	45.954	3.632	30.270	30.270
2	1.483	12.354	58.309	1.483	12.354	58.309	3.312	27.597	57.867
3	1.012	8.434	66.743	1.012	8.434	66.743	1.065	8.876	66.743
4	.881	7.343	74.086						
5	.721	6.007	80.093						
6	.599	4.994	85.087						
7	.499	4.158	89.246						
8	.389	3.239	92.484						
9	.307	2.561	95.045						
10	.257	2.144	97.189						
11	.209	1.739	98.928						
12	.129	1.072	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Motivación e integración

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.882
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	866.948
	Gl	66
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
MI1	1.000	.694
MI2	1.000	.495
MI3	1.000	.730
MI4	1.000	.503
MI5	1.000	.527
MI6	1.000	.503
MI7	1.000	.755
MI8	1.000	.649
MI9	1.000	.785
MI10	1.000	.747

MI11	1.000	.694
MI12	1.000	.379

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acu- mulado	Total	% de la varianza	% acu- mulado	Total	% de la varianza	% acu- mulado
1	6.056	50.468	50.468	6.056	50.468	50.468	4.808	40.066	40.066
2	1.405	11.711	62.179	1.405	11.711	62.179	2.654	22.113	62.179
3	.960	8.000	70.179						
4	.715	5.961	76.140						
5	.647	5.394	81.534						
6	.516	4.302	85.836						
7	.415	3.457	89.293						
8	.339	2.827	92.120						
9	.309	2.571	94.691						
10	.251	2.088	96.779						
11	.218	1.813	98.592						
12	.169	1.408	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

APÉNDICE C

CONFIABILIDAD DE LOS CONSTRUCTOS

PE

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	18

CII

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	18

E

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.856	12

MI

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.900	12

APÉNDICE D

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Género	Agrupación de individuos que tienen una o varias características en común.	La variable género se midió de la siguiente manera: Género: F _ M _	Esta variable se codificó de la siguiente manera: 1 = Masculino 2 = Femenino
Edad	Agrupación de individuos que tienen una o varias características en común	La variable edad se midió de la siguiente manera: 18-30 años, 31-40 años, 41-50 años, 51-60 años, 61-70 años y más de 70 años	Esta variable se codificó de la siguiente manera: 1= 18-30 años, 2= 31-40 años, 3= 41-50 años, 4= 51-60 años, 5= 61-70 años y 7= más de 70 años
Nivel académico	Curso académico formal máximo alcanzado a la fecha de la aplicación de la encuesta.	Variable medida por la respuesta: Último grado de estudio terminado: Primaria __ Secundaria __ Bachillerato/licenciatura __ Maestría __	Variable categorizado de la siguiente manera: 1 = Primaria 2 = Secundaria 3 = Bachillerato/licenciatura 4 = Maestría .
Años como miembro de iglesia	Grupo de individuos que pertenecen a la iglesia adventista del séptimo día	Variable medida por la respuesta: 0-5 ____ 6-10 ____ 11-15 ____ 16-20 ____ 13-15 ____ más de 16 ____ __	Variable categorizado de la siguiente manera: 1 = 0-5 2 = 6-10 3 = 11-15 4 = 16-20 5 = 13-15 6 = más de 16
Años como miembro de la junta directiva de iglesia	Grupo de individuos que pertenece a la iglesia adventista del séptimo día y que tiene una responsabilidad con la junta directiva.	Variable medida por la respuesta: Último grado de estudio terminado: 0-3 __ 4-6 ____ 7-9 ____ 10-12 ____ 13-15 ____ 16-19 ____ más de 20 ____	Variable categorizado de la siguiente manera: 1 = 0-3 2 = 4-6 3 = 7-9 4 = 10-12 ____ 5 = 13-15 6 = 16-19 7 = más de 20 ____ .
Responsabilidades que tienen en la iglesia	Área de trabajo en la que se desempeña en la iglesia a la fecha de la aplicación de la encuesta.	Variable medida por la respuesta a: Área en la que se desempeña Anciano/a ____ Tesorero/a ____ Secretario/a ____ Obra misionera ____	Variable categorizada de la siguiente manera: 1 = Anciano/a 2 = Tesorero/a 3 = Secretario/a 4 = Obra misionera

		Jóvenes____ Esc. Sabática ____ Diáconos ____ Otro ____	5 = Jóvenes 6 = Esc. Sabática 7 = Diáconos 8 = Otro
--	--	---	--

Planeación estratégica

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Planeacion estretegica	La planeación estratégica es el proceso a través del cual la administración o el liderazgo de la iglesia analiza el entorno en el cual se desarrolla la iglesia, visualiza el futuro y planea, usando una visión, misión, valores, análisis FODA y estrategias que permitan alcanzar los objetivos.	<p>Se determinó la percepción del grado de cumplimiento de la planeación estratégica percibida por los directivos de la junta administrativa de las iglesias hispana de la Southern New England Conference, por medio de los siguientes 19 ítems, bajo la escala:</p> <p>Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se sabe que es la planeación estratégica, como funciona, y que elementos la forman. 2. Hay líderes de la iglesia que saben cómo trabajar con un plan estratégico. 3. Los líderes ofrecen sus conocimientos para ayudar en la planeación. 4. La planeación estratégica contempla metas claras y definidas de lo que se quiere lograr en los próximos cinco años. 5. La declaración de misión refleja la razón de ser de la iglesia local. 6. Hay consenso en torno a la declaración de misión. 7. Existe una planeación estratégica gracias a la cual, ya se han definido los objetivos y las prioridades. Esto hace que resulte fácil distinguir entre lo que se necesita hacer y lo que nos gustaría hacer. 8. La declaración de visión refleja lo que se quiere lograr. 9. Hay consenso en torno a esta declaración de visión. 10. Están definido los valores que determinan la cultura de la congregación y a menudo son enfatizados. 11. La declaración de misión se repite continuamente, y ya es conocida por toda la congregación. 12. Se reflexiona regularmente sobre las fortalezas y debilidades que se tiene y en las oportunidades y amenazas (FODA) del ambiente. 	<p>Para medir el grado de cumplimiento de la planeación estratégica se obtuvo la media de los 19 ítems.</p> <p>La variable se consideró como Métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <p>1= Muy malo (a) 2= Malo (a) 3= Regular 4= Muy bueno(a) 5= Excelente</p>

		<p>13. Se trabaja con una planeación estratégica que ha permitido alcanzar metas que parecían difíciles o imposibles.</p> <p>14. El diseñar un plan de trabajo a largo plazo no es viable, debido a que el liderazgo se siente más motivado trabajando con un plan de acción proyectado a solo un año.</p> <p>15. Los miembros están dispuestos a trabajar con un plan estratégico, si se les capacita cómo hacerlo.</p> <p>16. Se sabe cómo hacer un plan estratégico de trabajo, pero no se ha hecho porque ha habido resistencia.</p> <p>17. Se necesita un plan estratégico de trabajo para motivar a la congregación a la acción y a desarrollar ministerios más efectivos.</p> <p>18. Se puede hacer un trabajo más efectivo y lograr un mayor crecimiento si se diseña y ejecuta una planificación estratégica para los próximos cinco años</p> <p>19. Trabajar con una planeación de cinco años hará que se avance menos, ya que aquí se trabaja mejor sin un plan de trabajo</p>	
--	--	---	--

Crecimiento integral de la iglesia

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Crecimiento integral de la iglesia	Es el crecimiento armonioso, sistemático y completo que deben experimentar las iglesias en las diferentes dimensiones de la vida de la iglesia y su misión. Viendo y analizando la iglesia como un todo y no sólo como la simple suma de sus partes.	<p>Se determinó la percepción del grado de cumplimiento del crecimiento integral de la iglesia administrativo percibido por los directivos de la junta administrativa de las iglesias hispana de la Southern New England Conference, por medio de los siguientes 19 ítems, bajo la escala:</p> <p>Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ha ayudado a conocer cuáles son los elementos necesarios para poder crecer. 2. Ha ayudado a crecer en los dos últimos años. 3. Ha ayudado a tener un aumento de la asistencia en los dos últimos años. 4. Que ha incidido en el crecimiento los ministerios. (Servicio a la comunidad, Clubes etc.) 5. Ha ayudado a mejorar las condiciones físicas del edificio de la iglesia. 6. Promueve el crecimiento espiritual de los miembros a través del estudio de la Biblia, la oración y la testificación. 	<p>Para medir el grado de crecimiento integral de la iglesia se obtuvo la media de los 19 ítems. La variable se consideró como Métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <p>1= Muy malo (a) 2= Malo (a) 3= Regular 4= Muy bueno(a) 5= Excelente</p>

		<p>7. Promueve el discipulado mediante la capacitación continua.</p> <p>8. Incluye estrategias para que los cultos sean bíblicos, espirituales e inspiradores</p> <p>9. Promueve la identificación de los dones espirituales, y la integración de sus miembros al trabajo a través de ministerios según los dones recibidos.</p> <p>10. Permite identificar necesidades del entorno, diseñar programas de alcance a la comunidad y evangelismo de manera más efectiva.</p> <p>11. Incluye la capacitación de los padres para tener mejores hogares y discipular a sus hijos a través del culto familiar.</p> <p>12. Incluye la capacitación para el ministerio de salud, que le permite penetrar e impactar en la comunidad con un programa de actividades acorde a las necesidades del entorno.</p> <p>13. Incluye una comisión de edificio que trabaja para que el lugar de reunión sea seguro, confortable, accesible y que la apariencia externa del templo proyecte una buena imagen ante la comunidad.</p> <p>14. Incluye una comisión de audiovisual y tecnología bien capacitada, lo que permite tener un buen sistema de sonido y un uso efectivo de la tecnología.</p> <p>15. Ha creado una comisión de música y adoración que educa a los miembros en las artes musicales.</p> <p>16. Ayudará a tener un ministerio que promueva los valores cristianos tales como la compasión, el compañerismo, la empatía, el amor, la unidad y el respeto entre los miembros.</p> <p>17. Ayuda a discipular a los niños y adolescentes proveyendo entrenamiento y recursos económicos a los Ministerios Infantil, Juveniles, y la promoción y subsidio de la educación Cristiana Adventista.</p> <p>18. Ayuda a diseñar un evangelismo basado en el trabajo de los grupos pequeños, a través de los cuales se promueve el crecimiento y la unidad.</p> <p>19. Incluye la creación de una comisión de finanzas y mayordomía que promueve la fidelidad en el diezmo y las ofrendas y educa a los miembros en el uso sabio del dinero.</p>	
--	--	--	--

Motivación e integración

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Motivación e integración	<p>La motivación e integración de la iglesia es cuando los miembros tienen el deseo intrínseco que impulsa a un miembro de iglesia a apoyar la misión de la iglesia con su tiempo, recursos financieros y dones espirituales.</p>	<p>Se determinó la percepción del grado de motivación e integración percibido por los directivos de la junta administrativa de las iglesias hispana de la Southern New England Conference, por medio de los siguientes 19 ítems, bajo la escala: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los dirigentes han sido instruidos acerca de los principios para motivar e integrar a la congregación. 2. Se puede crear un ambiente de unidad, motivación e integración en los diferentes ministerios para alcanzar objetivos comunes. 3. En estos momentos existe un alto nivel de motivación e integración entre los dirigentes. 4. Te sientes motivado al trabajar con una planeación de cinco años que te permita visualizar el futuro de manera más clara. 5. Una planeación de cinco años que promueva un crecimiento integral, te motiva a trabajar más duro y animar a que otros se integren al trabajo. 6. Puede ser un elemento motivador la creación de nuevos ministerios con los cuales los creyentes se sientan identificados y que estén acorde con sus dones y destrezas. 7. Si hay una visión clara y un plan de trabajo consensuado a largo plazo puede ayudar a que más personas se motiven y se integren a trabajar. 8. Un proceso de planeación estratégica que le permita identificar las áreas donde hay debilidades puede motivar a algunos miembros a asumir el compromiso de ayudar a fortalecer dichas áreas. 9. La creación de un plan estratégico de trabajo a cinco años de parte del ministerio hispano de la SNEC, puede motivar a las iglesias locales a escribir el suyo. 10. Trabajar en la planeación estratégica, te hace sentir que eres parte de un equipo y que tus opiniones son valoradas. 	<p>Para medir el nivel de motivación e integración de las iglesias se obtuvo la media de los 16 ítems. La variable se consideró como Métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <p>1= Muy malo (a) 2= Malo (a) 3= Regular 4= Muy bueno(a) 5= Excelente</p>

		<p>11. Una planeación estratégica que ayude a hacer un uso más efectivo de los recursos financieros puede motivar a los hermanos a ser más fieles en su mayordomía.</p> <p>12. Una planeación estratégica que ayude a integrar los recursos humanos puede ser una motivación para que otros se comprometan con el trabajo</p> <p>13. Puede ayudar al crecimiento si el liderazgo local trabaja con un mayor sentido de pertenencia y hay un ambiente de motivación e integración en toda la congregación.</p> <p>14. Te motiva el tener la oportunidad de usar tus dones y destrezas para buscar solución a los desafíos que enfrenta la congregación.</p> <p>15. Si se elabora un plan estratégico que motive y comprometa a la hermandad, puede incidir en el crecimiento de la iglesia.</p> <p>16. Te sientes integrado en las actividades de la Junta Directiva.</p>	
--	--	--	--

APÉNDICE E

DESCRIPTIVOS DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válidos	Hombre	63	49.6	50.8	50.8
	Mujer	61	48.0	49.2	100.0
	Total	124	97.6	100.0	
Perdidos	Sistema	3	2.4		
Total		127	100.0		

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válidos	18-30 años	17	13.4	13.7	13.7
	31-40 años	29	22.8	23.4	37.1
	41-50 años	22	17.3	17.7	54.8
	51-60 años	33	26.0	26.6	81.5
	61 o más	23	18.1	18.5	100.0
	Total	124	97.6	100.0	
Perdidos	Sistema	3	2.4		
Total		127	100.0		

Nivelacademico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válidos	Primaria	9	7.1	7.1	7.1
	Secundaria	42	33.1	33.1	40.2
	Bachillerato/licenciatura	66	52.0	52.0	92.1
	Maestría	8	6.3	6.3	98.4
	Otro	2	1.6	1.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Añosmiembro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válidos	0-3 años	8	6.3	6.6	6.6
	4-6 años	10	7.9	8.2	14.8
	7-9 años	19	15.0	15.6	30.3
	10-12 años	3	2.4	2.5	32.8
	13-15 años	8	6.3	6.6	39.3
	16-19 años	7	5.5	5.7	45.1
	mas de 20 años	67	52.8	54.9	100.0
	Total	122	96.1	100.0	
Perdidos	Sistema	5	3.9		
Total		127	100.0		

Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válidos	Anciano	39	30.7	31.0	31.0
	Tesorero/a	6	4.7	4.8	35.7
	Secretario/a	4	3.1	3.2	38.9
	Obra misionera	10	7.9	7.9	46.8
	Jovenes	12	9.4	9.5	56.3
	Escuela sabatica	6	4.7	4.8	61.1
	Diaconos	15	11.8	11.9	73.0
	Otro	34	26.8	27.0	100.0
	Total	126	99.2	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.8		
Total		127	100.0		

Planestrategico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje vá- lido	Porcentaje acu- mulado
Válidos	Si	93	73.2	75.0	75.0
	No	31	24.4	25.0	100.0
	Total	124	97.6	100.0	
Perdidos	Sistema	3	2.4		
Total		127	100.0		

APÉNDICE F

MEDIAS ARITMETICAS

Medias aritméticas

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
PE1	127	3.4331	1.25097
PE2	127	3.6299	1.08235
PE3	127	3.6614	.94466
PE4	127	3.8819	1.02054
PE5	127	3.9370	1.05219
PE6	127	3.5433	.99806
PE7	127	3.3543	1.09492
PE8	127	3.6850	1.11056
PE9	127	3.4094	.99486
PE10	127	3.2913	1.07726
PE11	127	3.1102	1.27384
PE12	127	2.8819	1.22548
PE13	127	3.3701	1.11129
PE14	127	2.5984	1.04850
PE15	127	4.1024	1.01446
PE16	127	2.8661	1.15031
PE17	127	4.1181	.99693
PE18	127	1.8976	1.08989
PE	127	3.3762	.58962
N válido (según lista)	127		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
CII1	127	3.4724	1.05279
CII2	127	3.4409	1.02084
CII3	127	3.3228	.99109
CII4	127	3.5039	.98298
CII5	127	4.0157	.81634
CII6	127	3.5827	1.00349
CII7	127	3.7717	1.04797
CII8	127	3.7795	1.02286
CII9	127	3.4961	.99102
CII10	127	3.2441	1.24541
CII11	127	3.3307	1.12726

CII12	127	3.8189	1.12981
CII13	127	3.6772	1.18108
CII14	127	3.1024	1.23978
CII15	127	3.6299	1.04504
CII16	127	3.4094	1.18425
CII17	127	3.7087	1.07726
CII18	127	3.4724	1.22686
Cltotal	127	3.5433	.72028
N válido (según lista)	127		

Empoderamiento

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
E1	127	3.0236	1.10887
E2	127	2.9921	1.12332
E3	127	3.2913	1.03977
E4	127	3.5512	1.05190
E5	127	3.4016	1.06354
E6	127	3.7244	.93161
E7	127	3.6693	1.03935
E8	127	3.0945	1.28133
E9	127	3.6850	.98964
E10	127	3.7323	1.03471
E11	127	3.9606	1.04199
E12	127	4.0866	.93455
E	127	3.5177	.65731
N válido (según lista)	127		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
MI1	127	3.4252	1.15827
MI2	127	3.8425	.99543
MI3	127	3.3386	1.08540
MI4	127	3.7087	.97680
MI5	127	3.8189	1.15069
MI6	127	3.6929	1.26310
MI7	127	4.2126	.93120

MI8	127	4.1732	.96028
MI9	127	4.0472	.88961
MI10	127	4.1890	.88848
MI11	127	4.1496	.95185
MI12	127	3.9685	1.11225
MItotal	127	3.8806	.71560
N válido (según lista)	127		

APÉNDICE G

INFERENCIAS DEMOGRAFICAS

Normalidad

Pruebas de normalidad

	Sexo	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cltotal	Hombre	.073	63	.200*	.985	63	.620
	Mujer	.105	61	.095	.973	61	.188
Mltotal	Hombre	.122	63	.021	.949	63	.011
	Mujer	.137	61	.006	.894	61	.000
PE	Hombre	.095	63	.200*	.958	63	.029
	Mujer	.091	61	.200*	.937	61	.004
E	Hombre	.098	63	.200*	.954	63	.019
	Mujer	.117	61	.038	.966	61	.088

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

	Edad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Cltotal	18-30 años	.093	17	.200*	.968	17	.782
	31-40 años	.098	29	.200*	.979	29	.824
	41-50 años	.138	22	.200*	.964	22	.569
	51-60 años	.114	33	.200*	.974	33	.608
	61 o más	.101	23	.200*	.964	23	.539
Mltotal	18-30 años	.177	17	.163	.889	17	.045
	31-40 años	.142	29	.138	.929	29	.053
	41-50 años	.144	22	.200*	.928	22	.110
	51-60 años	.109	33	.200*	.928	33	.030
	61 o más	.171	23	.080	.916	23	.056
PE	18-30 años	.160	17	.200*	.927	17	.196
	31-40 años	.091	29	.200*	.969	29	.544
	41-50 años	.131	22	.200*	.915	22	.059
	51-60 años	.192	33	.003	.908	33	.008
	61 o más	.157	23	.147	.840	23	.002
E	18-30 años	.195	17	.084	.921	17	.151
	31-40 años	.106	29	.200*	.975	29	.701
	41-50 años	.124	22	.200*	.960	22	.484
	51-60 años	.148	33	.064	.860	33	.001
	61 o más	.131	23	.200*	.857	23	.004

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

	NiACa1	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cltotal	Primaria/Secundaria	.070	51	.200*	.982	51	.606
	Bachillerato/Licenciatura	.081	66	.200*	.974	66	.182
	4.00	.179	8	.200*	.932	8	.535

Mltotal	6.00	.260	2	.			
	Primaria/Secundaria	.100	51	.200*	.934	51	.007
	Bachillerato/Licenciatura	.159	66	.000	.931	66	.001
PE	4.00	.260	8	.119	.857	8	.112
	6.00	.260	2	.			
	Primaria/Secundaria	.113	51	.133	.915	51	.001
E	Bachillerato/Licenciatura	.058	66	.200*	.970	66	.104
	4.00	.221	8	.200*	.901	8	.292
	6.00	.260	2	.			
	Primaria/Secundaria	.095	51	.200*	.964	51	.120
	Bachillerato/Licenciatura	.113	66	.035	.963	66	.045
	4.00	.254	8	.136	.905	8	.320
	6.00	.260	2	.			

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

	NiACa1	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cltotal	Primaria/Secundaria	.082	61	.200*	.983	61	.536
	Bachillerato/Licenciatura	.081	66	.200*	.974	66	.182
Mltotal	Primaria/Secundaria	.097	61	.200*	.930	61	.002
	Bachillerato/Licenciatura	.159	66	.000	.931	66	.001
PE	Primaria/Secundaria	.131	61	.011	.906	61	.000
	Bachillerato/Licenciatura	.058	66	.200*	.970	66	.104
E	Primaria/Secundaria	.081	61	.200*	.963	61	.062
	Bachillerato/Licenciatura	.113	66	.035	.963	66	.045

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

	Añosmie1	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Cltotal	menos de 20	.083	55	.200*	.985	55	.698
	20 o más	.073	67	.200*	.983	67	.482
Mltotal	menos de 20	.088	55	.200*	.956	55	.042
	20 o más	.156	67	.000	.925	67	.001
PE	menos de 20	.111	55	.086	.972	55	.225
	20 o más	.084	67	.200*	.941	67	.003
E	menos de 20	.088	55	.200*	.973	55	.247
	20 o más	.104	67	.067	.948	67	.007

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cltotal	0 a 6 años	.090	61	.200*	.974	61	.231
	mas de 6 años	.092	60	.200*	.981	60	.489
Mltotal	0 a 6 años	.100	61	.200*	.940	61	.005
	mas de 6 años	.131	60	.012	.924	60	.001
PE	0 a 6 años	.118	61	.035	.953	61	.019
	mas de 6 años	.101	60	.200	.957	60	.034
E	0 a 6 años	.084	61	.200*	.981	61	.469
	mas de 6 años	.149	60	.002	.946	60	.010

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cltotal	Ancianos/Tesorero/Secretario	.105	49	.200*	.958	49	.081
	Otros	.093	77	.099	.981	77	.311
Mltotal	Ancianos/Tesorero/Secretario	.138	49	.021	.933	49	.008
	Otros	.102	77	.044	.937	77	.001
PE	Ancianos/Tesorero/Secretario	.094	49	.200*	.966	49	.160
	Otros	.094	77	.089	.948	77	.003
E	Ancianos/Tesorero/Secretario	.117	49	.089	.970	49	.242
	Otros	.093	77	.094	.948	77	.003

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Cltotal	Si	.070	93	.200*	.986	93	.436
	No	.167	31	.028	.954	31	.207
Mltotal	Si	.088	93	.074	.963	93	.010
	No	.178	31	.014	.885	31	.003
PE	Si	.071	93	.200*	.955	93	.003
	No	.123	31	.200*	.951	31	.170
E	Si	.102	93	.019	.963	93	.009
	No	.118	31	.200*	.944	31	.108

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Inferencias entre demográficas y constructos

Sexo

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
PE	Se han asumido varianzas iguales	.618	.433	-.905	122	.367	-.09628	.10643
	No se han asumido varianzas iguales			-.905	121.997	.367	-.09628	.10636
CI-total	Se han asumido varianzas iguales	.023	.881	.222	122	.824	.02815	.12655
	No se han asumido varianzas iguales			.223	121.776	.824	.02815	.12640

Estadísticos de contraste^a

	Ettotal	Mlttotal
U de Mann-Whitney	1869.000	1854.000
W de Wilcoxon	3760.000	3870.000
Z	-.263	-.338
Sig. asintót. (bilateral)	.793	.735

a. Variable de agrupación: Sexo
Edad – PE

Estadísticos de contraste^{a,b}

	PE
Chi-cuadrado	9.101
gl	4
Sig. asintót.	.059

a. Prueba de Kruskal-Wallis
b. Variable de agrupación:
Edad
Edad – CI

ANOVA de un factor

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CI-total	Inter-grupos	5.381	4	1.345	2.727	.032
	Intra-grupos	58.710	119	.493		
	Total	64.091	123			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Cltotal

Scheffé

(I) Edad	(J) Edad	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
18-30 años	31-40 años	-.30032	.21455	.743	-.9717	.3711
	41-50 años	-.53342	.22682	.244	-1.2432	.1763
	51-60 años	-.46356	.20969	.305	-1.1197	.1926
	61 o más	-.68571	.22466	.060	-1.3887	.0173
31-40 años	18-30 años	.30032	.21455	.743	-.3711	.9717
	41-50 años	-.23311	.19859	.847	-.8545	.3883
	51-60 años	-.16324	.17878	.933	-.7227	.3962
	61 o más	-.38539	.19612	.429	-.9991	.2283
41-50 años	18-30 años	.53342	.22682	.244	-.1763	1.2432
	31-40 años	.23311	.19859	.847	-.3883	.8545
	51-60 años	.06987	.19333	.998	-.5351	.6748
	61 o más	-.15228	.20947	.970	-.8077	.5032
51-60 años	18-30 años	.46356	.20969	.305	-.1926	1.1197
	31-40 años	.16324	.17878	.933	-.3962	.7227
	41-50 años	-.06987	.19333	.998	-.6748	.5351
	61 o más	-.22215	.19079	.851	-.8192	.3749
61 o más	18-30 años	.68571	.22466	.060	-.0173	1.3887
	31-40 años	.38539	.19612	.429	-.2283	.9991
	41-50 años	.15228	.20947	.970	-.5032	.8077
	51-60 años	.22215	.19079	.851	-.3749	.8192

Edad – MI

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Etotal	Mltotal
Chi-cuadrado	9.539	6.430
gl	4	4
Sig. asintót.	.049	.169

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Edad

Edad – E

Estadísticos de contraste^{a,b}

	E
Chi-cuadrado	6.668
gl	4
Sig. asintót.	.154

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Edad

Nivel académico – PE

Estadísticos de contraste^a

	PE
U de Mann-Whitney	1691.000
W de Wilcoxon	3902.000
Z	-1.555
Sig. asintót. (bilateral)	.120

a. Variable de agrupación:
NiACa1

Nivel académico – CI

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
Se han asumido varianzas iguales	.025	.874	-.209	115	.835	-.02807	.13419
No se han asumido varianzas iguales			-.210	109.214	.834	-.02807	.13365

Nivel académico – MI

Estadísticos de contraste^a

	MItotal
U de Mann-Whitney	1921.000
W de Wilcoxon	3812.000
Z	-.445
Sig. asintót. (bilateral)	.657

a. Variable de agrupación:
NiACa1

Nivel académico – E

Estadísticos de contraste^a

	E
U de Mann-Whitney	1809.000
W de Wilcoxon	4020.000
Z	-.986
Sig. asintót. (bilateral)	.324

a. Variable de agrupación:
NiACa1

Años miembro de iglesia – PE, CI, E

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
PE	Se han asumido varianzas iguales	.008	.929	-950	120	.344	-.09958	.10481
	No se han asumido varianzas iguales			-954	117.086			
CI-total	Se han asumido varianzas iguales	.082	.775	-	120	.034	-.27995	.13018
	No se han asumido varianzas iguales			2.151	-			
E	Se han asumido varianzas iguales	.043	.836	-911	120	.364	-.11040	.12119
	No se han asumido varianzas iguales			-912	115.891			

Estadísticos de grupo

	Añosmie1	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
PE	menos de 20	55	3.3283	.56274	.07588
	20 o más	67	3.4279	.58667	.07167
CItotal	menos de 20	55	3.3768	.72591	.09788
	20 o más	67	3.6567	.70677	.08635
E	menos de 20	55	3.4530	.66197	.08926
	20 o más	67	3.5634	.66936	.08178

Años miembro de iglesia – MI

Estadísticos de contraste^a

	MItotal
U de Mann-Whitney	1472.500
W de Wilcoxon	3012.500
Z	-1.906
Sig. asintót. (bilateral)	.057

a. Variable de agrupación: Añosmie1

Años miembro de iglesia – PE, MI, E

Estadísticos de contraste^a

	PE	MItotal	E
U de Mann-Whitney	1632.500	1472.500	1620.000
W de Wilcoxon	3172.500	3012.500	3160.000
Z	-1.081	-1.906	-1.146
Sig. asintót. (bilateral)	.280	.057	.252

a. Variable de agrupación: Añosmie1

Años miembro de iglesia – CI

	Añosmie1	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
CItotal	menos de 20	55	3.3768	.72591	.09788
	20 o más	67	3.6567	.70677	.08635

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
CI-total	Se han asumido varianzas iguales	.082	.775	-2.151	120	.034	-.27995	.13018
	No se han asumido varianzas iguales			-2.145	114.75	.034	-.27995	.13052

Años miembro de junta – PE, MI y E

Estadísticos de contraste^a

	PE	MItotal	E
U de Mann-Whitney	1582.000	1611.500	1792.000
W de Wilcoxon	3473.000	3502.500	3683.000
Z	-1.287	-1.134	-.197
Sig. asintót. (bilateral)	.198	.257	.844

a. Variable de agrupación: MiembrosJunta1

Años miembro de junta – CI

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
CI-total	Se han asumido varianzas iguales	.119	.731	-1.592	119	.114	-.20600	.12935
	No se han asumido varianzas iguales			-1.592	118.94	.114	-.20600	.12938

Responsabilidad – PE, CI y E

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
CI-total	Se han asumido varianzas iguales	.315	.575	.093	124	.926	.01227	.13231
	No se han asumido varianzas iguales			.092	99.163	.927	.01227	.13356
E	Se han asumido varianzas iguales	.064	.801	1.158	124	.249	.13930	.12032
	No se han asumido varianzas iguales			1.187	110.483	.238	.13930	.11739
PE	Se han asumido varianzas iguales	8.586	.004	1.055	124	.293	.11410	.10812
	No se han asumido varianzas iguales			1.151	123.746	.252	.11410	.09910

Responsabilidad – MI

Estadísticos de contraste^a

	Mltotal
U de Mann-Whitney	1827.500
W de Wilcoxon	4830.500
Z	-.296
Sig. asintót. (bilateral)	.768

a. Variable de agrupación: Responsabilidad1

Planeación estratégica – PE

Estadísticos de grupo

	Planestrategico	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
PE	Si	93	3.4642	.52390	.05433
	No	31	3.1290	.71253	.12797

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
PE	Se han asumido varianzas iguales	7.628	.007	2.805	122	.006	.33513	.11946
	No se han asumido varianzas iguales			2.411	41.349	.020	.33513	.13903

Planeación estratégica – CI, MI y E

Rangos

	Planestrategico	N	Rango promedio	Suma de rangos
Mltotal	Si	93	63.42	5898.50
	No	31	59.73	1851.50
	Total	124		
Cltotal	Si	93	63.59	5913.50
	No	31	59.24	1836.50
	Total	124		
E	Si	93	66.52	6186.00
	No	31	50.45	1564.00
	Total	124		

Estadísticos de contraste^a

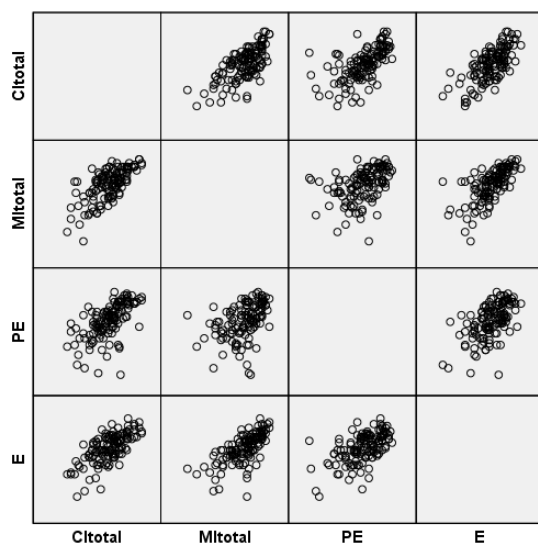
	Mltotal	Cltotal	E
U de Mann-Whitney	1355.500	1340.500	1068.000
W de Wilcoxon	1851.500	1836.500	1564.000
Z	-.497	-.583	-2.158
Sig. asintót. (bilateral)	.619	.560	.031

a. Variable de agrupación: Planestrategico

APÉNDICE H

HIPOTESIS NULA

Supuestos de hipótesis
 Graficos de dispersion de linealidad



Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Standardized Residual	.061	127	.200*	.987	127	.275

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Durbin Watson

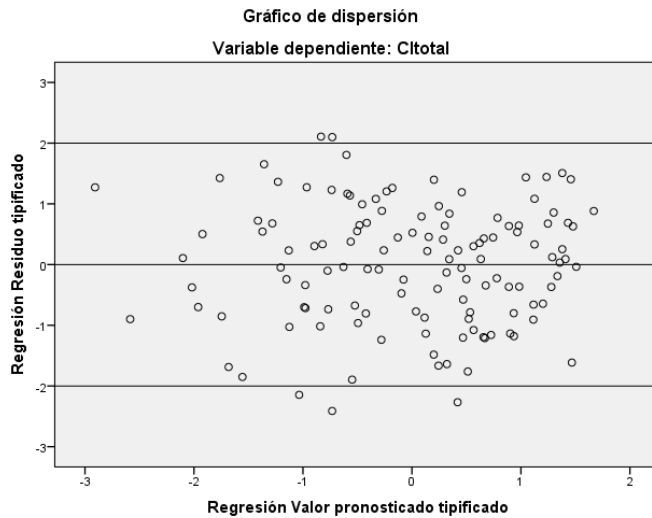
Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.621	.44327	2.108

a. Variables predictoras: (Constante), E, PE, MItotal

b. Variable dependiente: CItotal

Homocedasticidad



Hipótesis nulas

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.621	.44327	2.108

a. Variables predictoras: (Constante), E, PE, Mltotal

b. Variable dependiente: Cltotal

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	41.201	3	13.734	69.895	.000 ^b
	Residual	24.168	123	.196		
	Total	65.370	126			

a. Variable dependiente: Cltotal

b. Variables predictoras: (Constante), E, PE, Mltotal

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.				Tolerancia	FIV
1	(Constante)	-.169	.264		-.642	.522		
	Mltotal	.386	.076	.383	5.061	.000	.525	1.905
	PE	.343	.082	.280	4.159	.000	.661	1.513
	E	.301	.091	.275	3.307	.001	.435	2.300

a. Variable dependiente: Cltotal

Diagnósticos de colinealidad^a

Modelo	Dimensión	Autovalores	Índice de condición	Proporciones de la varianza			
				(Constante)	Mltotal	PE	E
1	1	3.955	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.020	14.190	.41	.27	.14	.13
	3	.016	15.894	.49	.12	.60	.05
	4	.009	20.727	.09	.60	.26	.82

a. Variable dependiente: Cltotal

REFERENCIAS

- Abbamonte, A. y Banks, A. M. (2009). *Is contemporary music key to church growth?* Retrieved from <http://www.religiontoday.com/news/is-contemporarymusic-key-to-church-growth-11608758.html>
- Arbentz, P. A. (2019). *Key factors of the growth of the Haitian SDA church community in the North American Division of SDA churches* (Tesis doctoral). Universidad de Morelos, Nuevo León, México.
- Askey, H. (2017). *The empowerment experience: A study of two organisations* (Doctoral dissertation). University of Leicester, Leicester, East Midlands, United Kingdom.
- Atalaya Pisco, M. C. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. *Revista de Psicología*, 3(5), 45-76.
- Atkinson, P. (1999). *Motivación*. México: Trillas.
- Bassous, M. G. (2010). *Factors that affect worker motivation in faith-based nonprofit organizations: A mixed methodology study* (Tesis doctoral). University of Phoenix, Phoenix, Arizona.
- Belausteguigoitia Rius, I. (2012). *Empresas familiares, dinámica, equilibrio y consolidación*. México: McGraw-Hill.
- Bennis, W. (1999). The leadership advantage. *Leader to Leader*, 12(2), 18-23. <https://doi.org/10.1002/ltl.40619991205>
- Berry, F. S. (2007). Strategic planning as a tool for managing organizational change. *International Journal of Public Administration*, 30(3), 331-346. doi:10.1080/01900690601117812
- Bontekoning, A. C. (2011). The evolutionary power of new generations: Generations as key players in the evolution of social systems. *Psychology Research*, 1(4), 287-301.
- Boyett, J. H. y Boyett, J. T. (1999). *Hablan los Gurús*. Bogotá: Norma.
- Brantley, P., Jackson, D. y Cauley, M. (2015). *Becoming a mission-drive church*. Nampa, Idaho: Pacific Press Publishing Association.

- Brantley, P., Jackson, D. y Cauley, M. (2015). *Becoming a mission-driven church*. Nampa, Idaho: Pacific Press Publishing Association.
- Broda, A. (2001). *Administración: principios gerenciales para líderes cristianos*. Miami Florida: Unilit.
- Brown, K. y Cullen, C. (2006). Maslow's hierarchy of needs used to measure motivation for religious behavior. *Mental Health, Religion & Culture*, 9(1), 99-108. doi:10.1080/13694670500071695
- Brumm, C. A. y Drury, S. (2013). Leadership that empowers: How strategic planning relates to followership. *Engineering Management Journal*, 25(4), 17–32. doi:10.1080/10429247.2013.11431992
- Burrill, R. (2006). *Revitalización de la iglesia en el siglo XXI*. Miami Florida: Asociación Publicadora Interamericana.
- Caballero Cavazos, A. (2003). *Factores que influyen como motivante para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela de nivel medio superior* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Cameron, K. S., Kim, M. U. y Whetten, D. A. (1987). Organizational effects of decline and turbulence. *Administrative Science Quarterly*, 32(2), 222-240. doi:10.2307/2393127
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2ª ed., Vol.1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Cassmiy, S D., Jules, A. J., Satelmajer, N. (2009). *A guide to effective pastoral ministry*. Wheaton, IL: Pacific Press Publishing Association, Wheaton, IL.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración* (3ª ed.). Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Christens, B. D. (2011). Toward relational empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 50(1-2), 114-128. doi:10.1007/s10464-011-9483-5
- Cooke, P. E. (2010). *The characteristics of quality worship music and church size, a qualitative phenomenological study*. University of Phoenix, Phoenix, Arizona.
- David, F. R. (2008). *Conceptos de administración estratégica* (11ª. ed.). Mexico: Pearson.
- Day, D. (2018). *8 Secrets to mission-driven church*. Nampa, Idaho: Pacific Press Publishing Association.

- Delgado Barzaló, I. L. (2013). *Diseño de una planificación estratégica para una empresa dedicada a la compra y venta de repuestos automotrices en la ciudad de Guayaquil* (Tesis de maestría). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador.
- Dewettinck, K. y van Ameijde, M. (2011). Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions. *Personnel Review*, 40(3), 284–305. doi:10.1108/004834811111118621
- Dickerson, J. S. (2013). *The great evangelical recession: 6 factors that will crash the American church... and how to prepare*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- DuBrin, A. J. (2000). *The complete idiot's guide to leadership*. Madison, WI: CWL Publishing Enterprises Book.
- Dubrin, J. A. (2000). *Soluciones empresariales*. México: Thomson.
- DuDell, M. P. (2013). *Shark tank jump start your business*. New York: Sony Pictures Television Inc.
- Dunn, J. D. (2013). The gospel and the gospels. *Evangelical Quarterly*, 85(4), 291-308.
- Farias, B. M. (2012). *The real spirit of revival: Preparing the church for the glory of the lord, the harvest, and his soon return*. Spring Hill: Holy Fire Publishing.
- Finkelstein, S. (2016). *Superbosses: How exceptional leaders master the flow of talent*. New York: Penguin Publishing Group.
- Flores Martínez, G. (2014). *Evaluación del plan estratégico del departamento de proyectos de una empresa de la industria automotriz* (Tesis doctoral). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco.
- García Sanchidrián, J. (2007). *Motivación: haga que lo hagan*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Grupo Barna. (2014). *Americans divided on the importance of church*. Recuperado de <https://www.barna.com/research/americans-divided-on-the-importance-of-church/>
- Gyuroka, T. C. (2017). What do pastors in German-speaking Europe perceive as important leadership competencies in order to be effective pastoral leaders. *Journal of Applied Christian Leadership*, 11(2), 105-106.
- Hansens, A. R. (2015). *Factors and qualities of lay leadership influencing church growth: A multiple case study* (Tesis doctoral). Capella University, Minneapolis, MN.

- Hardy, C. y Leiba O'Sullivan, S. (1998). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Human Relations*, 51(4), 451–483. doi:10.1023/a:1016989830806
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27, 3-7.
- Hickman, G. (2010). *Leading organizations: Perspectives for a new era* (2ª. ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hoeller, R. M. (2015). *The vision statement and its impact on workplace cohesion in religious institutions* (Tesis doctoral). Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.
- Hoeller, R. M. (2015). *The vision statement and its impact on workplace cohesion in religious institutions* (Tesis doctoral). Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.
- Huat Ng, T. (2015). *Strategic planning for church revitalization and growth*. Penang, Malasia: Teng Huat Ng.
- Inbarasu, J. (2008). *Influence of servant-leadership practice on job satisfaction: A correlational study in a Lutheran organization* (Tesis doctoral) University of Phoenix, Phoenix, Arizona.
- Jean-Philippe, Y. (2019). *Causal model of the factors that predict the growth of the churches of the North Eastern conference in Jamaica, New York*. (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Kanfer, R. (2012). *Motivación en el trabajo: teoría, práctica y direcciones futuras*. Nueva York: Universidad de Oxford.
- Kanter, R. M. (1979). Power failures in management circuits. *Harvard Business Review*, 57(4), 65 - 75.
- Kelly, C. A. (2017). *Successful business models that promote the growth of churches through music: A qualitative exploratory case study* (Tesis doctoral). University of Phoenix, Phoenix, Arizona.
- Kincaid, P. (2012). *Statistics show dramatic decrease in PCUSA membership, congregations*. Recuperado de <http://www.layman.org/2012-statistics-showdramatic-decrease-in-pcusa-membership-congregations/>

- Kohl, M. W. (2009). Regaining a prophetic voice for the church today training leaders to impact postmodern culture. *International Congregational Journal*, 8(2), 73-78.
- Kouzes, J. M. y Posner, B. Z. (2013). *Student leadership inventory* (2^a ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lindgren, A. J. (1965). *Foundations for purposeful church administration*. London: Abingdon Press.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189. doi:10.1016/0030-5073(68)90004-4
- Love IV, G. W. (2009). *Relationship among volunteer motivations, festival context factors, and retention of festival volunteers in the southwest*. University of Phoenix, Phoenix, Arizona.
- Luping, W. (2011). Motivations for youth volunteer participation: Types and structure- An analysis of interviews with twenty-four young volunteers. *Chinese Education & Society*, 44(2/3), 176-192. doi:10.2753/CED1061-1932440215
- Malphurs, A. (2005). *Advanced strategic planning: A new model for church and ministry leaders* (2^a. ed.). Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Malphurs, A. (2013). *Advanced strategic planning: A 21st-Century model for church and ministry leaders*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Manzoor, Q. (2012). Impact of employees' motivation on organizational effectiveness. *Business Management & Strategy*, 3(1), 1-12. doi:10.5296/bms.v3i1.904
- Martínez Guillén, M. C. (2013). *Motivación: la gestión empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.
- Maslow. H. A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- McGavran, D. A. (1955). *The bridges of God : A study in the strategy of missions*. London: World Dominion Press.
- McGavran, D. A. y Wagner, C. P. (1990). *Understanding church growth*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. Nueva York: McGraw-Hill.
- McIntosh, G. L. (2000). *Staff your church for growth: Building team ministry in the 21st century*. Grand Rapids, MI: Baker Books.

- Montalvo, D. (2011). *Planeación estratégica: diapositivas de gestión de procesos* (Tesis de maestría). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador
- Moreno Meza, R. J. y Espíritu Olmos R., (2014) Empowerment, el liderazgo e innovación en empresas de servicio, como ventaja competitiva de las medianas empresas del municipio de Tecomán, Colima, México. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables*, 2(6), 72-97
- Morgeson, F. P., DeRue, D. S. y Karam, E. P. (2009). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of Management*, 36(1), 5–39. doi:10.1177/0149206309347376
- Napolitano, G. y Gutiérrez Bravo, M. (2014). *Motivación en el ámbito laboral: el caso de Procter & Gamble*. Madrid: Babelcube.
- Naranjo Pereyra, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Ndalamba, K. K., Caldwell, C. y Anderson, V. (2018). Leadership vision as a moral duty. *Journal of Management Development*, 37(3), 309-319. doi:10.1108/jmd-08-2017-0262
- Neck, C. P. y Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Newstrom, J. W. (2010). *Organizational behavior: human behavior at work* (13ª ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Olson, D. T. (2008). *The American church in crises*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Peter, J. P. y Churchill, G. A. (1986). Relationships among research design choices and psychometric properties of rating scales: A meta-analysis. *Journal of Marketing Research*, 23(1), 1–10. doi:10.1177/002224378602300101
- Pew Research Center. (2014). *U.S. religion map and religious populations - U.S. religious landscape study*. Recuperado de <https://www.pewforum.org/category/interactives/map/>
- Philbert, A. (2019). *How leadership, finance management, marketing, quality of service, strategic management can impact the business performance of elementary schools in the Atlantic Union* (Tesis doctoral). Universidad de Morelos, Nuevo León, México.

- Powel, K. I., Mulder, J. y Griffin, B. (2016). *Growing young: Six essential strategies to help young people discover and love your church*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Quesada Oviedo, L. A. (2007). *El poder de la motivación*. Recuperado de <http://www.areas.com/podermotivacion>.
- Quinn, B. y Mintzberg, H. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos* (2ª. Ed.) México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rainer, T. S. (2014). *Autopsy of a deceased church: 12 ways to keep yours alive*. Nashville, Tennessee: B&H Publishing Group
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción* (3ª ed.). México: McGraw-Hill
- Reyes Ponce, A. (1999). *Administración de personal* (1ª ed.). México: Limusa.
- Rieg, S. A. y Marcoline, J. F. (Febrero, 20-30, 2008). *Relationship building: The first "R" for principals. online submission*. Online Submission, Paper presented at the Eastern Educational Research Association Conference. Hilton Head, SC.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional: teoría y práctica* (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rode, D. J. (2002). Para que su iglesia florezca: factores que promueven el crecimiento de iglesia (parte I). *DavarLogos*, 1(1), 2-10.
- Roozen, D. A. (2015). *American congregations 2015: Thriving and surviving*. Recuperado de <http://hirr.hartsem.edu/American-Congregations-2015.pdf>
- Schermuly, C. C. y Meyer, B. (2016). Good relationships at work: The effects of leader-member exchange and team-member exchange on psychological empowerment, emotional exhaustion, and depression. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 673-691. <https://doi.org/10.1002/job.2060>
- Schermuly, C. C., Schermuly, R. A. y Meyer, B. (2011). Effects of viceprincipals' psychological empowerment on job satisfaction and burnout. *The International Journal of Educational Management*, 25(3), 252-264. <https://doi.org/10.1108/09513541111120097>
- Schwarz, C. A. (1999). *Desarrollo natural de la iglesia*. Barcelona: CLIE.
- Shah, A. J., David, F. R. y Surawski III, Z. J. (2004). Does strategic planning help churches? An exploratory study. *Coastal Business Journal*, 2(1), 28-35.
- Sharma, M. y Kaur, G. (2011). Workplace empowerment and organizational effectiveness: An empirical investigation of Indian banking sector. *Academy of Banking Studies Journal*, 10(2), 105-120.

- Shattuck, K. (2014). *7 Startling facts: An Up close look at church attendance in America*. Recuperado de <http://www.churchleaders.com/pastors/pastor-articles/139575-7-startling-factsan-up-close-look-at-church-attendance-in-america.html/3>
- Shkuro, Y. (2011). *Attraction and motivation of millennial generation volunteers by non-profit organizations* (Tesis doctoral). Minnesota State University, Mankato, Minnesota.
- Southern New England Conference. (2019). *Executive secretary*. Recuperado de <https://www.sneccomserv>
- Stetzer, E. y Van Schooten, K. (2016). The State of The Church in America: When Numbers Point To A New Reality (Part 1). Recuperado de <https://www.worthy-news.com/24582-state-church-america-numbers-point-new-reality>
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E. y Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. México: Pearson educación.
- Tariq, M. N., Ramzan, M. y Riaz, A. (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700-711.
- Thompson, C. y Gregory, J. B. (2012). Managing millennials: A framework for improving attraction, motivation, and retention. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 237-246. doi:10.1080/10887156.2012.730444
- Tutsch, C. (2009). *El líder y el liderazgo según Elena G. de White*. Asociación Publicadora Interamericana.
- United States Census. (2010). *Decade*. Recuperado de <https://www.census.gov/programs-surveys/decennial-census/decade.2010.html>
- Urcola Tellería, J. L. (2008). *La motivación empieza en uno mismo Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo* (2ª ed.). Madrid: ESIC.
- Van Schie, S., Güntert, S. T. y Wehner, T. (2013). How Dare to Demand This from Volunteers! The Impact of Illegitimate Tasks. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(4), 851–868. doi:10.1007/s11266-013-9375-4
- Verma, T. y Dhar, S. (2016). The impact of intellectual capital on organizational effectiveness: A comparative study of public and private sectors in India. *IUP Journal of Knowledge Management*, 14(3), 7-27.

- Vizcaíno López, S. (2012). *Liderazgo pastoral y crecimiento de la iglesia Adventista en la Asociación Central y la misión del Sur en la República Dominicana* (Tesis doctoral). Seminario Teológico Adventista Interamericano, Montemorelos, Nuevo León.
- Walton, R. E. (1985). *From control to commitment in the workplace*. Recuperado de <https://hbr.org/1985/03/from-control-to-commitment-in-the-workplace>
- Warren, R. (1999). *Una iglesia con propósito: Cómo crecer sin comprometer el mensaje y la misión*. Miami FL: Vida.
- Weber, M. (1999). *Essays in economic sociology*. South Orange, NJ. Princeton University Press.
- White, E. (1954). *Historia de los patriarcas y profetas*. Miami: APIA.
- White, E. (1957). *Los hechos de los apóstoles*. Miami: APIA.
- White, E. (1971). *Consejos para los maestros*. Miami: APIA.
- White, E. (1979a). *Consejos sobre mayordomía cristiana*. Miami: APIA.
- White, E. (1979b). *Testimonios para los ministros*. Buenos Aires: ACES
- White, E. (1995). *El ministerio pastoral*. Miami: APIA.
- White, E. (1999). *Obreros evangélicos*. Miami: APIA.
- White, E. (2000). *Mensajes selectos*. Miami: APIA.
- White, E. (2004). *Testimonios para la iglesia* (Tomo 6). Miami: APIA.
- White, J. E. (2012). *Church in an age of crisis*. Grand Rapids, MI: Baker Books.
- Wilson, J. H. (2014). *Empowering excellence: The relationship of employee self-leadership and psychological empowerment with performance and job satisfaction* (Tesis doctoral). Regent University, Virginia Beach, Virginia.
- Winston, M. D. (2009). Library ethics. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 60(12), 2595–2596. doi:10.1002/asi.21175
- Winter, D. G. y Stewart, A. J. (1978). Motivación de poder. En H. London y J. Exner (Eds.), *Dimensions of personality* (pp. 391-448). New York: Willey.
- Wright, A. G. (2018). *Trust and empowerment in Jesus' sending of the 72: A Sociohistorical Analysis of Luke 9: 51-10: 24* (Tesis doctoral). Regent University, Virginia Beach, Virginia.

PASTOR VICTOR N. PEREZ RODRIGUEZ

59 Front St Clinton, MA 01510

Teléfono: (978) 230-9737 e-mail:pastorvictorperez@hotmail.com



Pastor ordenado de 46 años de edad: 22 años de experiencia ministerial como pastor de cinco distritos pastoral en la Asociación Dominicana del Este, en la Republica Dominicana, con más de 1,200 personas bautizadas con un crecimiento extraordinario de los diezmos en cada uno de ellos. Con excelente resultado en el desarrollo integral de la iglesia mediante la implementación de los programas de Iglecrecimiento. 17 años de casado con la Prof. Sandra Rodríguez, evangelista y líder juvenil. Tenemos dos hijas, Ashley Esmeralda (15) y Shaily Rubí (13) años.

Secretario de campo (representante de la Asociación) durante los años 2004-2009 de la zona de mayor desarrollo de la Asociación del Este de la Unión Dominicana, coordinando el trabajo de siete distritos pas-

torales.

EXPERIENCIA MINISTERIAL

Desde julio del 1997 hasta julio del 2000. Pastor del distrito I del Seybo y director de jóvenes de zona IV de la Asociación del Este. Todos los blancos alcanzados incluyendo duplicación de los diezmos, desarrollo de un colegio y la apertura de dos nuevas congregaciones y construcción del templo de la Iglesia Central.

Agosto 2000 hasta julio 2001 pastor del Distrito de Quisqueya, San Pedro de Macorís

Agosto 2001 hasta marzo del 2005 pastor del distrito de Higüey II, y Director de Jóvenes de la zona III de la Asociación del Este. Todos los blancos alcanzados, duplicación de diezmos, apertura de dos nuevas congregaciones, apertura un nuevo colegio y construcción de tres templos.

Junio 2004 hasta marzo del 2009 secretario de campo para una zona compuesta por siete pastores. Duplicación de los diezmos de la zona completa.

Abril 2005 hasta marzo del 2009 pastor de la iglesia Central de Higüey, la principal iglesia en finanzas de la Asociación del Este y tercera de la Unión Dominicana, que incluye el colegio más grande de toda la División Interamericana, con más de mil estudiantes. Durante esos cuatro años fue la iglesia de mayor desarrollo de toda la Asociación con unos 45 bautismos por año y un crecimiento financiero de más 260%. Paso de tener una entrada promedio anual de unos RD\$ 2,000,000.00 (unos US\$ 58,823.00) a 5,199,953.00 (unos US\$152,939,000)

Desde mayo del 2009 hasta febrero agosto del 2010, pastor del Distrito II de Hato Mayor del Rey, el distrito de mayor feligresía de Toda la Asociación del Este con más de 850 miembros.

Septiembre 2010 hasta enero 2011, pastor de la iglesia Central de La Romana. Responsable de la negociación y compra de 10 propiedades para la Asociación. Incluyendo los terrenos para la construcción de la iglesia central de Higüey.

Desde febrero del 2011 hasta la fecha, Senior Pastor de la Iglesia Hispana de Clinton, la iglesia hispana más grande en la Southern New England Conference, en los Estados Unidos.

Delegado al Camporee Internacional de Conquistadores de la División Interamericana 1998. Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Dominicana del Este cuatrienio 2002-2006. Miembro de la Comisión de nombramiento en el congreso de la Asociación. Dom. Del este 2006. Delegado al congreso de Vivangelismo de la División Interamericana 2004. Delegado al concilio Ministerial de la División Interamericana 2007.

Delegado al congreso de la Unión Dominicana y miembro de su comisión de nombramiento 2009

Designado por la Junta Directiva de la Asociación del Este como delegado de la Asociación del Este al Congreso Mundial Atlanta 2010 en reconocimiento a los logros de sus iglesias en los últimos 4 años.

Experiencia en la participación y conducción de Campañas Evangelísticas en Puerto Rico y los Estados Unidos en los últimos cuatro veranos con excelentes resultados.

FORMACION ACADEMICA

1993-1997 UNIVERSIDAD ADVENTISTA DOMINICANA, Licenciado en Teología. Magna Cum Laude.

1999-2001 UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ESTE, Maestría en Administración de Empresas.

2003-2006 SEMINARIO TEOLOGICO INTERAMERICANO, Maestría en Ministerio Pastoral.

Actualmente es estudiante de término del programa Doctoral de la Universidad Adventista de Montemorelos, en Montemorelos, estado de Nuevo León, México