

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS TESOREROS
DE IGLESIAS HISPANAS EN LA UNIÓN
DEL ATLÁNTICO

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

por

Elías Florencio Zabala

Marzo de 2020

RESUMEN

ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS TESOREROS DE IGLESIAS HISPANAS EN LA UNIÓN DEL ATLÁNTICO

por

Elías Florencio Zabala

Asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS TESOREROS DE IGLESIAS HISPANAS EN LA UNIÓN DEL ATLÁNTICO

Investigador: Elías Florencio Zabala

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

Fecha de culminación: Marzo de 2020

Problema

¿Existe una diferencia significativa en el grado en que tienen las competencias de conocimientos, habilidades y actitudes, antes y después de las jornadas de capacitación a los tesoreros de las iglesias hispanas en el territorio de la Unión del Atlántico, Estados Unidos?

Metodología

Esta investigación fue de tipo cuasiexperimental, transversal, descriptiva y de campo en la cual la muestra estuvo conformada por 104 tesoreros de las iglesias hispanas de la Unión del Atlántico. Se utilizó una batería de instrumentos cuya la evaluación

con la totalidad de indicadores se conformó de 74 ítems. La confiabilidad medida con el coeficiente alfa de Cronbach, para cada instrumento, fue en grado aceptable (competencias en conocimientos, .973; competencias en habilidades, .981; competencias en actitudes, .971).

Resultados

En las competencias en conocimientos se observó que el constructo en su totalidad tuvo diferencias significativas y un tamaño del efecto alto, al igual, en siete de las competencias se observó un tamaño del efecto alto, mientras que 19 competencias tuvieron un tamaño del efecto mediano y solo una presentó un tamaño del efecto bajo.

En las competencias en habilidades se observó que el constructo en su totalidad tuvo diferencias significativas y un tamaño del efecto alto, al igual, en cinco de las competencias se observó un tamaño del efecto alto, mientras que 19 competencias tuvieron un tamaño del efecto mediano.

En las competencias en actitudes se observó que el constructo en su totalidad no tuvo diferencias significativas, por lo que el tamaño del efecto fue nulo, al igual, en seis de las competencias se observó un tamaño del efecto bajo, mientras que 17 competencias tuvieron un tamaño del efecto nulo.

Conclusiones

Con respecto a la hipótesis principal donde se buscaba analizar las diferencias en las competencias, antes y después de las jornadas de capacitación, se concluye que las competencias en conocimientos y habilidades en los tesoreros de las iglesias hispanas en el territorio de la Unión del Atlántico estaban inicialmente muy bajas y

después de las jornadas de capacitación mostraron un desarrollo alto. En cuanto a las competencias en actitudes, inicialmente estaban altas y al finalizar las jornadas de capacitación permanecieron en el mismo nivel.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS TESOREROS
DE IGLESIAS HISPANAS EN LA UNIÓN
DEL ATLÁNTICO

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

por

Elías Florencio Zabala

Marzo de 2020

ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS TESOREROS
DE IGLESIAS HISPANAS EN LA UNIÓN
DEL ATLÁNTICO

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

por

Elías Florencio Zabala SR

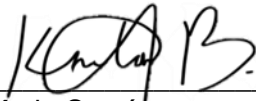
APROBADA POR LA COMISIÓN:



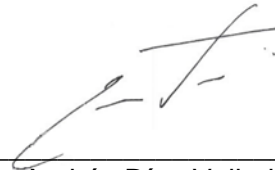
Asesor principal: Dr. Omar A. Flores Laguna



Dra. Karla Liliana Haro Zea
Examinador externo



Miembro: Dra. Karla Sarai
Basurto Gutierrez



Dr. Ramon Andres Diaz Valladares
Director de Posgrado e Investigación



Miembro: Dr. Pedro Armengol Gonzales
Urbina

06 de Abril de 2020

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A mi amado Padre Celestial, por su infinita gracia y compasión.

A mi maravillosa esposa Shelly-Ann, por su apoyo incondicional y la motivación brindada para que este sueño sea una realidad.

A mis adorables hijos, Elías y Patric, por su paciencia y entendimiento durante largas horas de espera durante los viajes y los estudios.

A mis admirables padres y hermanos.

A mis brillantes amigos, por ser fieles consejeros y por mantener un equilibrio en mis pensamientos.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	vii
RECONOCIMIENTOS	viii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes	1
Competencias.....	1
Definición de términos.....	2
Planteamiento del problema	3
Declaración del problema	4
Hipótesis	4
Objetivos de la investigación.....	4
Justificación	5
Limitaciones	6
Delimitaciones	6
Trasfondo filosófico	7
Pertinencia de desarrollo de competencias.....	7
Competencias en conocimiento.....	8
Competencias en habilidades.....	8
Competencias en actitudes	9
Organización del estudio.....	10
II. INTRODUCCIÓN.....	11
Importancia de las competencias.....	11
Dimensiones de las competencias.....	16
Dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes	17
Comprensión de las finanzas de la iglesia.....	18
Comprensión de las finanzas en otras instituciones	19
Estados financieros	20
Los estados financieros en instituciones gubernamentales.....	21
Gerencia de presupuestos.....	22
Gerencia de presupuestos en otras organizaciones	22
Preparación de informes financieros	24
Informes financieros en otras instituciones	25
Inversiones y administración de recursos.....	26

Inversiones y administración de recursos de otras Instituciones.....	26
Investigaciones realizadas.....	28
III. MARCO METODOLÓGICO	31
Introducción	31
Tipo de investigación	31
Población	32
Muestra.....	32
Instrumento de medición.....	33
Variables.....	33
Elaboración del instrumento	33
Validez del instrumento	34
Validez de contenido.....	34
Validez de constructo.....	35
Competencias en conocimientos desarrollados	35
Competencias en habilidades desarrolladas	39
Competencias en actitudes desarrolladas.....	42
Confiabilidad del instrumento	45
Operacionalización de las variables.....	45
Hipótesis nula	46
Recolección de datos.....	46
Análisis de los datos	49
IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	50
Introducción	50
Población y muestra.....	50
Descripción demográfica.....	51
Género de los encuestados.....	51
Edad de los encuestados	51
Nivel de estudios de los encuestados	51
Años de experiencia como tesoreros	52
Membresía de la iglesia.....	52
Ingreso anual por diezmo	53
Propiedad del lugar de reunión.....	54
Medianas	54
Competencias en conocimientos	54
Competencias en habilidades	56
Competencias en actitudes.....	56
Inferencias con variables demográficas.....	58
Género y conocimientos desarrollados	58
Género y habilidades desarrolladas	59
Género y actitudes desarrolladas	59
Educación y conocimientos desarrollados.....	60

Educación y habilidades desarrolladas	60
Educación y actitudes desarrolladas	61
Experiencia y conocimientos desarrollados.....	61
Experiencia y habilidades desarrolladas.....	62
Experiencia y actitudes desarrolladas	62
Pruebas de hipótesis.....	63
Prueba de normalidad	63
Comparativo en conocimientos antes y después	63
Comparativo en habilidades antes y después	64
Comparativo en actitudes antes y después.....	67
Resumen del capítulo	69
V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
Discusión	70
Conclusión	72
Recomendaciones	72
Apéndice	
A. INSTRUMENTO	74
B. ANÁLISIS FACTORIAL	79
C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	85
D. DATOS DEMOGRÁFICOS	89
E. INFERENCIAS ESTADÍSTICAS	95
F. PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS	102
REFERENCIAS	118
CURRÍCULUM VITAE.....	124

LISTA DE TABLAS

1. Matriz de componentes rotados de competencias en conocimientos	37
2. Matriz rotada de competencias en habilidades	41
3. Matriz rotada para competencias en actitudes.....	44
4. Operacionalización de la variable competencias de conocimiento	47
5. Operacionalización de las hipótesis	49
6. Edad de los encuestados.....	51
7. Nivel de estudio de los encuestados.....	52
8. Años de experiencia como tesorero de los encuestados.....	52
9. Membresía de las iglesias.....	53
10. Ingreso anual por diezmo.....	53
11. Propiedad del lugar de reunión	54
12. Medianas antes y después del tratamiento del constructo conocimiento.....	55
13. Medianas antes y después del tratamiento del constructo competencias en habilidades	57
14. Medianas antes y después del tratamiento del constructo competencias en actitudes	58
15. Tabla de normalidad de datos.....	59
16. Comparativo de las competencias en conocimientos	66
17. Comparativo de las competencias en habilidades	67
18. Comparativo de las competencias en actitudes	69

RECONOCIMIENTOS

A Dios, por ser siempre mi única guía.

A mis asesores, maestros y amigos de la Universidad de Montemorelos.

A mis compañeros de clases del Doctorado en Administración de Negocios.

A la Unión de Atlántico por el apoyo brindado a mi desarrollo profesional.

A los tesoreros de las iglesias hispanas, por ser parte integral de este estudio.

Al doctor Winston Hiciano, tesorero de la Unión Dominicana, por su contribución en la presentación de talleres.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Esta sección analiza de forma conceptual, la definición en relación con competencias.

Competencias

Según Bunk (1994), el concepto de competencias procede del campo de la organización y se refiere tanto a la regulación de las atribuciones en el seno de las organizaciones, como a la facultad de toma de decisiones que tienen los diferentes titulares de los órganos de las empresas.

Mientras que las competencias de acuerdo con el proyecto Tuning, Beneitone, Esquetini, González, Maletá Siufi y Wagenaar (2007) son las capacidades que las personas desarrollan de forma gradual y a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas.

Este concepto también fue desarrollado por Bembibre Mozo, Machado Ramírez y Pérez Téllez (2016), donde explican que todo individuo disponga de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para realizar su actividad, con los que resuelva sus problemas de forma autónoma, creativa y demuestre su capacidad para actuar en el entorno laboral.

Galdeano Bienzobas y Valiente Barderas (2010) consideran que posee competencias

quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión y que puede además resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible, por lo que está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo

De acuerdo con Madero-Gómez y Olivas-Luján (2016), la actitud de un individuo puede variar de acuerdo con las circunstancias, es decir, cuando un trabajador se siente bien emocionalmente como consecuencia de las relaciones interpersonales y de los procesos de comunicación en sus áreas de trabajo, aumenta su productividad y mantiene una estabilidad en la empresa.

Duque Ceballos, García Solarte y Hurtado Ayala (2017) concluyen que las personas que se encuentran en la capacidad de auto gestionar sus emociones, de percibir y comprender las emociones de las demás personas y generar espacios de mutuo beneficio y desarrollo, son aquellas que pueden desarrollar con mayor facilidad ciertas competencias laborales como el trabajo en equipo, liderazgo, productividad, comunicación asertiva, compromiso, responsabilidad, etc.

Garg, Dar y Mishra (2018) concluyen que los empleados comprometidos tienen una participación física, cognitiva y emocional en su trabajo y tienen una conexión fuerte y efectiva con su trabajo. En contraste, hay menor participación física y una desconexión emocional visible entre los empleados no comprometidos.

Definición de términos

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

Competencias en conocimiento: es el conjunto de información adquirida en los individuos que forman parte de su cosmovisión y que facilitan un desenvolvimiento en

funciones prácticas.

Competencias en habilidades: es la representación concretizada de las destrezas y practica del conocimiento de los individuos.

Competencias en actitudes: son las condiciones en las que se enfrentan los conocimientos y las habilidades de los individuos y que forman la base a una disciplina de trabajo.

Tesorero de iglesia local: esta nomenclatura es aplicada a los individuos asignados por sus respectivas congregaciones en la iglesia Adventista del Séptimo Día para desempeñar una labor específica en el manejo de las finanzas.

Planteamiento del problema

La iglesia Adventista del Séptimo Día cuenta con una asociación general, la cual está dividida en 13 divisiones en el mundo. Una de esas divisiones es la norteamericana, que a su vez cuenta con nueve uniones. Una de las uniones es la unión del Atlántico compuesta por seis conferencias en el noreste de los Estados Unidos y el país de Bermuda (General Conference of Seventh-day Adventists, 2018).

La Unión del Atlántico tiene como propósito facilitar y apoyar el buen manejo de los recursos y la utilización de las competencias dentro del entorno organizacional y administrativo de las iglesias adventistas hispanas en el territorio que la compone. En lo concerniente a este estudio, se destaca la función de los tesoreros de las iglesias hispanas en las asociaciones de: el Sur y el Norte de Nueva Inglaterra, Nueva York, Noreste y la Gran Conferencia de Nueva York que forman parte del territorio de la Unión del Atlántico.

Se ha observado a través del tiempo la necesidad de desarrollar competencias en los tesoreros ya que presentan deficiencias en las funciones en el área de finanzas

corporativas de las iglesias adventistas hispanas de la Unión del Atlántico. Dichas deficiencias se perciben en la comprensión del manejo de las finanzas en la administración de la iglesia, la elaboración de los estados financieros, la gerencia de los presupuestos, la preparación de informes financieros, y la forma adecuada para invertir y administrar los recursos financieros. Esto se debe a que la mayoría de los tesoreros no cuentan con una formación administrativa o académica relacionada al área contable.

Es por esto que se hace pertinente que los tesoreros de las iglesias hispanas de la Unión del Atlántico ameriten una mayor capacitación para el desarrollo de las competencias de conocimientos, habilidades y actitudes.

Declaración del problema

¿Existe una diferencia significativa en el grado en que tienen las competencias de conocimientos, habilidades y actitudes, antes y después de las jornadas de capacitación a los tesoreros de las iglesias hispanas en el territorio de la Unión del Atlántico, Estados Unidos?

Hipótesis

Existe una diferencia significativa en el grado en que tienen las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes, antes y después de una capacitación en talleres a los tesoreros de las iglesias hispanas de la Unión del Atlántico.

Objetivos de la investigación

Para la validación del modelo se establecen los siguientes objetivos:

1. Evaluar los resultados obtenidos de los tesoreros de las iglesias locales sobre su desarrollo de las competencias antes y después de una capacitación en talleres

sobre conocimientos, habilidades y actitudes.

2. Construir un instrumento para medir cada uno de los constructos en estudio: competencias en conocimientos, habilidades y actitudes.

3. Realizar un diagnóstico de las competencias de los tesoreros de las iglesias hispanas de la Unión del Atlántico.

4. Desarrollar programas de capacitación para los tesoreros basados en las competencias que requieran reforzamiento.

Justificación

La pertinencia del conocimiento para un mejor desempeño del tesorero en las iglesias adventistas locales es vital para el alcance y cumplimiento de los objetivos de la organización. La aplicación de las competencias de conocimientos, habilidades y actitudes en el marco de sus funciones genera resultados deseados por la organización cuando las mismas son usadas de acuerdo con la capacidad de la persona.

El alcance y la relevancia de un estudio se miden no solo por los argumentos, sino más bien por su aplicación. Es por ello que el tema de las competencias se estudia y se desarrolla no solo a nivel teórico sino también a nivel práctico. Investigaciones recientes han demostrado la relevancia del estudio y evaluación de las competencias de los empleados de empresas, docentes universitarios, centros médicos, entre otros.

Calderón Mafud, Laca Arocena, Pando Moreno y Pedroza Cabrera (2015) plantearon que, para las organizaciones, el entrenamiento o formación comprende la transferencia de algún aprendizaje, habilidad, competencia o, incluso, de actitudes necesarias para que los trabajadores se desempeñen bien en el puesto de trabajo.

Es por esto que, en el desempeño de los tesoreros de las iglesias, se requiere que

sea notorio el desarrollo de las competencias en conocimiento, habilidades y actitudes, para optimizar el manejo de las finanzas corporativas, el establecimiento de controles internos, presentación de reportes financieros, elaboración de presupuestos y la maximización de recursos.

Limitaciones

Algunas limitaciones en esta investigación fueron las siguientes:

1. La falta de tiempo de algunos tesoreros que no pudieron asistir a las jornadas de capacitación.
2. La comunicación no fue directa con los tesoreros ya que se usaron a los coordinadores hispanos y pastores para hacer llegar la invitación a las jornadas.
3. Algunos de los tesoreros encuestados tienen un nivel académico bajo y al momento de llenar el cuestionario presentaron cierta dificultad para contestarlos.

Delimitaciones

Las delimitaciones de este estudio son las siguientes:

1. El estudio se desarrolló con los tesoreros de las iglesias hispanas de cuatro conferencias en el territorio de la Unión del Atlántico.
2. La recolección de datos se llevó a cabo durante el periodo del mes de septiembre del año 2019.
3. La investigación se limita a 176 tesoreros de las iglesias hispanas en el territorio de la Unión del atlántico.
4. No se pretendió resolver los posibles problemas detectados en la investigación.
5. La participación de los tesoreros fue voluntaria.

Trasfondo filosófico

El tesorero de iglesia funciona como un administrador, cuya autoridad emana de la iglesia y de la junta administrativa como comité de control. Una de sus funciones principales es custodiar las finanzas, manteniendo todos los elementos de controles internos que permitan la seguridad de los fondos de acuerdo con la autorización específica de la junta y los oficiales.

Para la construcción del tabernáculo del desierto, Dios dio “sabiduría e inteligencia en ciencia y en todo arte” a los que iban a hacer el trabajo (Éxodo 31:2-6).

Los talentos son dones espirituales que a su vez son habilidades y aptitudes recibidas por los creyentes como una dádiva de Dios, las cuales se convierten en competencias para la edificación de los individuos (Romanos 12:4-8; 1Corintios 12; Efesios 4:7-14; 1Pedro 4:10,11).

Pertinencia de desarrollo de competencias

La necesidad de adiestramiento para asegurar mejores resultados en el desempeño de las funciones de individuos llamados y asignados por Dios en funciones específicas ha sido latente a través de las Sagradas Escrituras. Hombres y mujeres que recibieron tales asignaciones respondían en diferentes formas al llamado, reconociendo que serían instruidos y que los resultados dependerían de la preparación recibida para tal función.

Moisés, teniendo en cuenta que su asignación requería de habilidades únicas en cuanto al manejo de recursos: humanos, financieros, agrícolas y al desempeño diplomático entre reyes de otras naciones, mantuvo una perspectiva clara de que su buen desempeño dependería de su preparación en esas competencias. “Y él respondió: Si tu

rostro no ha de ir conmigo, no nos saques de aquí” (Éxodo 33:15).

A su vez para la construcción del tabernáculo los técnicos, maestros y albañiles fueron escogidos por el conocimiento, las habilidades y actitudes que ya poseían.

Y Moisés llamó a Bezaleel y Aholiab, y a todo varón sabio de corazón, en cuyo corazón había dado Jehová sabiduría, y a todo hombre a quien su corazón le movió a llegarse a la obra, para trabajar en ella... Vinieron, por tanto, todos los maestros que hacían toda la obra del santuario, cada uno de la obra que hacía. (Éxodo 35:2-4)

Este proceso de elegir individuos con ciertos conocimientos permitía un mejor desempeño en sus funciones y optimizaba los resultados.

Competencias en conocimiento

En el contexto de asumir responsabilidades en la iglesia local el consejo rector de las Escrituras es: “Buscad, pues, hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría, a quienes encarguemos de este trabajo” (Hechos 6:3). Se puede inferir que las competencias son elementos importantes en el desempeño de las funciones de tesoreros y líderes en el entorno administrativo de la iglesia.

En el libro de proverbios se enfatiza la competencia de conocimiento como motor del buen desempeño de funciones para los individuos. “¿Has visto hombre solícito en su trabajo? delante de los reyes estará; No estará delante de los de baja suerte” (Proverbios 22:29).

Competencias en habilidades

Dentro de la sabiduría que Jetro le imparte a Moisés se destaca la siguiente declaración que sirve como fundamento administrativo para el liderazgo del pueblo de Israel: “Además escoge tú de entre todo el pueblo varones de virtud, temerosos de

Dios, varones de verdad, que aborrezcan la avaricia; y ponlos sobre el pueblo por jefes de millares, de centenas, de cincuenta y de diez” (Éxodo 18:21).

El apóstol Pablo a su vez instruye encarecidamente a Timoteo sobre la elección cuidadosa de aquellos que ejercerían funciones en las iglesias locales: “Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros” (2Timoteo 2:2).

Este concepto de elección de acuerdo con las habilidades es apoyado por White (1985) explica el cuidado que Esdras tuvo durante la transportación y seguridad del tesoro del Señor, los que fueron elegidos se les instruyo plenamente en las áreas de responsabilidades que les fueron asignadas. Solo aquellos que pasaron la prueba de honestidad fueron elegidos tesoreros de las riquezas del Señor.

Competencias en actitudes

Mientras que las competencias de conocimiento y habilidades son altamente inéditas para ejercer funciones, las sagradas Escrituras poseen directrices acertadas a las competencias en actitudes.

En su carta a Timoteo, Pablo afirma en relación a la selección de líderes en las iglesias que: “También es necesario que tenga buen testimonio de los de afuera, para que no caiga en descrédito y en lazo del diablo” (1Timoteo 3:7). De ahí se infiere que la actitud de los tesoreros de iglesias es fundamental para el uso correcto de las competencias en el ejercicio de sus funciones.

Más adelante, Pablo provee un listado de lo que aparenta ser el perfil del líder en relación con el manejo de sus actitudes.

Ninguno tenga en poco tu juventud, sino sé ejemplo de los creyentes en palabra, conducta, amor, espíritu, fe y pureza. Entre tanto que voy, ocúpate en la lectura, la exhortación y la enseñanza. No descuides el don que hay en ti... Ocúpate en estas cosas; permanece en ellas, para que tu aprovechamiento sea manifiesto a todos... pues haciendo esto, te salvarás a ti mismo y a los que te oyeren. (1Timoteo 4:12-16)

Organización del estudio

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

El Capítulo II presentó una amplia revisión de la literatura concerniente a los constructos del estudio: competencias en conocimientos, competencias en habilidades y competencias en actitudes.

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

El Capítulo IV mostró los resultados obtenidos, la descripción de la población y muestra, descripción demográfica de las variables, medianas de las variables y constructos, inferencias con variables demográficas y pruebas de hipótesis.

El Capítulo V presentó la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este estudio tuvo como objetivo principal explorar en qué grado tienen los tesoreros de las iglesias hispanas del territorio de la Unión del Atlántico las competencias de conocimientos, habilidades, actitudes y en qué grado las han desarrollado en las jornadas de capacitación.

En la actualidad, existen múltiples definiciones del constructo competencias, así como diversidad de clasificaciones y usos en contextos tanto laborales como educativos, ante lo cual se hace complejo y usualmente relacionado con un abordaje multidisciplinar (Charria Ortiz, Sarsora Prowesk, Uribe Rodriguez, López Ledesma y Arenas Ortiz, 2011).

Importancia de las competencias

Salas Perea, Díaz Hernández y Pérez Hoz (2012) aseveran que el desempeño y la productividad global dependen mucho de la capacidad y agilidad para resolver problemas. Por lo tanto, se establece una nueva relación entre competencia y formación profesional. Añadiendo que, las competencias no son patrimonio de un puesto de trabajo, sino que son atributos del trabajador.

Sánchez Rodríguez, Martínez Martínez y Marrero Fornaris (2004) argumentan que el reto planteado a las instituciones, en primer lugar, empresariales y universitarias, es generar valor a través de la creación del conocimiento. Esto impone la necesidad de esclarecer y redefinir los principios y teorías que han de orientar el diseño, la gestión

y el funcionamiento de las universidades e instituciones vinculadas con el conocimiento en general bajo el enfoque de la gestión por competencias de sus recursos humanos.

De acuerdo con Salas Perea, Díaz Hernández y Pérez Hoz (2013), en la concepción actual de las competencias se incluyen el conjunto de actitudes y valores requeridos para su desempeño laboral, ciudadano y social.

En este contexto, de acuerdo con Chávez Hernández (2012), las empresas que hayan aprendido a evaluar y a desarrollar las competencias de su personal estarán más capacitadas para afrontar los continuos retos del entorno. Es por ello, que se procura establecer opciones que fortalezcan el talento de cada miembro de una empresa, a fin de tener desempeños que se vean reflejados en el logro de objetivos eficientemente.

Salas Perea et al. (2012) afirman que las competencias identifican, ante todo, resultados laborales concretos que comprenden las diferentes funciones que desarrolla el trabajador en un área de trabajo específica.

Así que, tener competencia es poseer los recursos necesarios para actuar con competencia, pero puede ocurrir que una persona tenga muchas competencias y no sea capaz de combinarlas y movilizarlas adecuadamente dentro de una situación laboral (Morán-Barrios, 2016).

En este sentido, Chávez Hernández (2012) observa que las necesidades conducen a gestionar el factor humano identificando las características personales de cada miembro de la empresa a fin de orientar sus actividades a situaciones en las que puedan desarrollar eficientemente: experiencias, conocimientos y capacidades; además de establecer los mecanismos adecuados para interactuar entre los miembros de su equipo, alineándolos a las estrategias de la organización.

En el marco de la preparación de los profesionales y sus competencias, Janssen Noordman, Merrienboer, Van Der Vleuten y Scherpbier (2006) formularon que muchos programas educativos tradicionales enseñan conocimientos, habilidades y actitudes de manera aislada en módulos separados. Los cursos se enfocan en componentes únicos de habilidades complejas y no se requiere que los estudiantes integren y coordinen lo que han aprendido en tareas completas coherentes y auténticas. El resultado de esto es el desafío de crear un entorno de aprendizaje que ayude a los estudiantes a construir redes de paquetes que funcionen bien y que comprendan conocimientos, habilidades y actitudes integradas.

El gran desafío de las competencias no es solo poseerlas, sino que al mismo tiempo usarlas de forma productiva. Por lo cual, se ha descubierto que además de hacer cosas, los hombres que trabajan también aprenden, sistematizan conocimientos y son capaces de transmitirlos (Drolas, 2010).

Chávez Hernández (2012) menciona que para evaluar las competencias implica un proceso con el que se acopia información sobre las competencias desarrolladas por el trabajador y son comparadas con el perfil de competencias requeridas por el puesto de trabajo.

Hellström, Kemlin y Malmquist (2000) presentan que el enfoque de gestión del conocimiento requiere de un modelo de gestión que aproveche las habilidades y el conocimiento del personal para obtener el máximo provecho de ellos y así tener alta productividad en la organización. Una respuesta a este modelo de gestión es el desarrollo y aprovechamiento de las competencias, que son aquellos niveles del comportamiento requerido por las personas para alcanzar los resultados esperados.

El empleo de las competencias ha mostrado ser útil, especialmente porque implica la necesidad de establecer claramente las características de un trabajo y los conocimientos y habilidades de las personas para realizarlo (Díaz y Arancibia, 2002). Es por eso que el proceso de formación de los profesionales, como todos los que involucran al hombre, es complejo, multidimensional y no puede interpretarse desde una sola dimensión, por el contrario, se tiene que interpretar desde una perspectiva multidimensional, nutriéndose de la diversidad.

Como producto de la carencia de las competencias en habilidades, Ruiz de Vargas, Jaraba Barrios y Romero Santiago (2005) demuestran que muchas organizaciones han quedado rezagadas, en parte por su incapacidad de adaptarse al cambio, así como por su carencia de flexibilidad y de un capital humano altamente competente que les permita afrontar los cambios contextuales que se viven en la actualidad y sobrevivir a éstos. De acuerdo con esta idea, Salgado Vivas, Gómez Zermeño y Pintor Chávez (2017), resumen que, un individuo debe desarrollar para su desempeño apropiado el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad.

Al estudiar el desarrollo, la implementación y los resultados de la evaluación por compañeros como una medida de la competencia de los estudiantes de medicina para ser utilizados con fines formativos, Dannefer et al. (2005) sugieren que la competencia requiere la consideración de las habilidades cognitivas e interpersonales. Por lo tanto, el desarrollo de métodos de evaluación que midan estas características se convierte en un desafío central para la educación médica.

Se entiende también que ser un profesional competente requiere tiempo, dedicación y disposición personal, dado que, como presenta Pavalache-Illie (2017) por lo general, la competencia que el individuo tiene cuando es contratado se completa con nuevas adquisiciones teóricas, nuevas habilidades y experiencias que surgen como resultado de completar las tareas en la descripción del trabajo y cultivar los intereses profesionales, alcanzando así el dominio profesional.

Ruiz de Vargas, Jaraba Barrios y Romero Santiago (2008) indican que las competencias no solo están relacionadas con un conocimiento técnico o específico en un área, sino que también involucran aspectos interpersonales y sociales, que según el autor crean la necesidad de trabajar en la línea de la cooperación y participación en la organización. En concordancia con este argumento, Sánchez Díaz (2007) resalta que han transcurrido los tiempos en que los aspectos intangibles tenían poca importancia. Hoy, para enfrentar los cambios sucedidos en materia tecnológica y de organización del trabajo y lograr ventajas competitivas en el mercado, las organizaciones deben sostenerse sobre los conocimientos, capacidades, actitudes, habilidades, aptitudes y experiencias, sobre las competencias de sus miembros.

Vega Monsalve (2016) ha observado que un enfoque que entienda la competencia como el resultado de integrar en el mismo tiempo y lugar las competencias personales (saber, hacer, ser, querer) y las competencias organizacionales (claridad del rol, clima o ambiente de trabajo, respaldo de la alta dirección, apoyo del equipo de trabajo y asignación de recursos), que enfocadas hacia un objetivo determinado logran resultados superiores.

Urbina Laza (2010) asevera que el gran desafío de los evaluadores es evaluar

las competencias, modelos a utilizar para que estas tengan los principales atributos que las caracterizan ya que las competencias se deben evaluar mediante el desempeño.

En el proyecto Tuning de América Latina (Beneitone et al., 2007) identifican los elementos compartidos, para evaluar competencias comunes a cualquier licenciatura, tales como la capacidad de aprender, tomar decisiones, diseñar proyectos y habilidades interpersonales.

Dimensiones de las competencias

De acuerdo con Beneitone et al. (2007) pueden estar divididas en competencias relacionadas con la formación profesional en general (competencias genéricas) y con un área de conocimiento (específica o de campo de estudio). Para Villarroel y Bruna (2014), afirman que las competencias genéricas comprenden un amplio rango de combinaciones del saber y del hacer, compuestas por conocimientos, habilidades y actitudes que posee un individuo. Este concepto también fue desarrollado por Bembibre Mozo et al. (2016), donde explican que todo individuo disponga de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para realizar su actividad, con los que resuelva sus problemas de forma autónoma y creativa y demuestre su capacidad para actuar en el entorno laboral.

Ya que se considera que posee competencias quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión y que puede además resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible, por lo que está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Galdeano Biezobas y Valiente Barderas, 2010).

Janssen Noordman et al. (2006) formularon que muchos programas educativos

tradicionales enseñan habilidades, conocimientos y actitudes de manera aislada en módulos separados.

Al abordar las competencias laborales de los profesionales de enfermería, Urbina Laza, Torres Esperón, Otero Ceballos y Martínez Trujillo (2008) consideran que, las principales tendencias, enfoques, conceptos y clasificaciones de las competencias coinciden en que el camino a seguir, está relacionado con la exploración de los conocimientos, habilidades y actitudes, mediante la evaluación y el diseño de intervenciones educativas para el perfeccionamiento continuo. En este contexto, de acuerdo con Soto-Fuentes, Reynaldos-Grandón, Martínez-Santana y Jerez-Yañez (2014), las competencias no están compuestas de conocimientos y habilidades fragmentadas, sino que son un conjunto de saberes combinados que no se transmiten porque el centro de la competencia es el sujeto-aprendiz que construye la competencia a partir de la secuencia de las actividades de aprendizaje que movilizan múltiples conocimientos especializados.

Así mismo, Beneitone et al. (2007) indican que las competencias representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, capacidades y habilidades.

Dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes

En esta sección se presenta algunas de las competencias utilizadas en este estudio, que debe tener un tesorero de iglesia. Las dimensiones propuestas son las siguientes: (a) comprensión de las finanzas de la iglesia, (b) estados financieros, (c) gerencia de presupuestos, (d) preparación de informes financieros e (e) inversiones y administración de recursos.

Comprensión de las finanzas de la iglesia

La Asociación General de los Adventistas del Séptimo día (2010) menciona que los administradores de los recursos de cada entidad deben estar al tanto de las leyes fiscales que afectan a la organización y mantener registros adecuados que satisfagan todos los requerimientos gubernamentales incluyendo el pago de impuestos. Además, señala que es responsabilidad de quienes están a cargo de dirigir y administrar diseñar controles internos que ayuden a prevenir o destacar errores o fraudes. También, presenta como administrar las donaciones en instituciones sin fines de lucro.

En cuanto a las finanzas Dzul Trejo (2011), menciona que el dinero no solo es útil, también es importante y necesario para el cumplimiento de la misión de la iglesia. Hay que reconocer que el dinero es una parte importante de la mayordomía. Aun así, una apropiada mayordomía financiera debe ser concebida en el contexto de un estilo de vida que prepara para recibir en herencia los bienes eternos, y que se fundamenta en la fe.

Bustos (1992) menciona que el término mayordomía se basa en la idea de que todo ser humano es un administrador de la creación de Dios. Esta responsabilidad no depende de la cantidad o calidad de los bienes administrados, sino es una obligación que todo hombre tiene ante Dios porque de él recibió la vida.

La Asociación General de los Adventistas del Séptimo día (2010) menciona que para poder llevar acabo el sostenimiento de la iglesia, en este caso la obra de Dios en la tarea de predicar el evangelio eterno es por medio de los diezmos y las ofrendas de su pueblo. La IASD puso en práctica este plan desde sus primeros días. Para poder administrar los diezmos y ofrendas que se reciben en cada iglesia local, se nombran a personas indicadas bajo ciertos criterios.

Dios ha dado instrucciones especiales para el uso del diezmo. No quiere que su obra sea estorbada por falta de recursos. Para evitar que la obra se haga en forma descuidada y se cometan errores, ha presentado claramente cuál es el deber en relación con estos puntos. La porción que Dios se ha reservado no debe desviarse para ningún otro propósito que no sea el que él ha especificado (White, 1970).

Por su parte, White (1970) menciona que como mayordomos (el tesorero) de las mercedes de Dios, está administrando dinero del Señor. Esto quiere decir que están capacitados para saber administrar con sabiduría los bienes de la iglesia, ya sea mucho o poco.

Dzul Trejo (2011) menciona que la mayordomía comienza con el reconocimiento de que Dios es el creador del universo, y que todas las cosas que Él ha creado, incluso el hombre y la mujer, le pertenecen. Los seres humanos no son propietarios de nada, son solo mayordomos. Él define a la mayordomía como el resultado final de una suma total de conciencia de la realidad de la bondad creadora de Dios y de su presencia en el mundo.

Reid (1995) describe a la posición del mayordomo como la máxima autoridad de todos aquellos que están bajo las órdenes del Señor, y es el responsable absoluto de las posesiones del Señor, los intereses de la casa y, aun, la crianza de los hijos.

Comprensión de las finanzas en otras instituciones

Albanez (2015) menciona que un aspecto importante de la gestión financiera es la forma en que las empresas deciden sobre sus fuentes de financiación. Comprender los factores que guían las decisiones de financiación de las empresas y, en

consecuencia, su estructura de capital sigue siendo un desafío para los gerentes, accionistas y acreedores y es un tema central en muchos trabajos académicos.

El gerente financiero es quien tiene el deber de ejercer la administración financiera dentro de una organización, él será el responsable de administrar activamente todos los asuntos financieros de empresas pequeñas, medianas y grandes, públicas, privadas, lucrativas y no lucrativas (Gitman, 2007).

Flores Laguna, Haro Zea y Basurto Gutiérrez (2017) mencionan que dentro de las competencias que debe tener un administrador de recursos (contador) está el conocer los sistemas de información contable, diseñar sistemas de controles internos, elaborar honestamente estados financieros y cumplir con las disposiciones legales o fiscales.

Cabeza, Castrillón y Lombana (2017) mencionan que los administradores deben desarrollar e implementar sistemas de control. También deben evaluar el marco jurídico aplicado a la empresa.

Riitsalu y Murakas (2019) mencionan que las decisiones financieras pueden parecer abrumadoramente complejas; por lo tanto, las personas pueden carecer de la confianza para negociar con los proveedores de servicios financieros para optimizar su bienestar financiero. Además, pueden dudar de tener el conocimiento suficiente para tomar decisiones financieras prudentes y dejarlas sin hacer.

Estados financieros

La Asociación General de los Adventistas del Séptimo día (2010) establece como regla contable básica que la organización en general debe incluir en sus estados financieros los activos, pasivos y activos netos de todos los fondos bajo su control y debe reconocer el ingreso de contribución por todos los intereses incondicionales que

tiene en convenios irrevocables.

Las organizaciones no lucrativas deben utilizar con mucho acierto sus recursos y los estados financieros son indispensables para evaluar el uso adecuado de ellos (Horngren, Sundem y Elliott, 2000).

Por otra parte, siguiendo las recomendaciones de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo día (2015), el manual de iglesia establece una comisión de finanzas que cumple con algunas responsabilidades, las cuales incluyen la revisión de las solicitudes presupuestarias y la revisión del presupuesto operativo anual. También revisa la situación financiera de la iglesia tal como se refleja en los estados financieros, se aprueba un presupuesto y se revisa el estado financiero para dar recomendaciones a la junta de la iglesia local.

Flores Laguna et al. (2017) mencionan que los administradores de recursos deben conocer los elementos de los estados financieros y analizarlos.

Cabeza et al. (2017) señalan que dentro de las competencias más importantes que debe tener el administrador es la utilización de tecnologías de la información e interpretar la información financiera para la toma de decisiones.

Los estados financieros en instituciones gubernamentales

Navarro Galera y Pérez López (2009) asumen que los responsables de la contabilidad deben tener experiencia de trabajo en equipo para colaborar con los auditores en la realización de las auditorías. El administrador de los recursos juega un papel fundamental en acreditar ante las entidades financieras que las cuentas anuales revelen solvencia, y deben justificar ante los proveedores la capacidad de pago para

acordar fechas de vencimiento, entre otras funciones.

Sour (2017) menciona en relación con el manejo de los fondos públicos y los estados financieros, que la contabilidad refleja cuan eficiente es el manejo de los ingresos públicos, el gasto y la deuda mediante un sistema de registro fácil y transparente. Así, todo informe público puede revelar el origen y destino de cada recurso que se utiliza en la gestión y todo insumo puede estar ligado a su destino.

Gerencia de presupuestos

La mayor parte de las organizaciones no lucrativas, como iglesias, hospitales, escuelas, bibliotecas, museos y oficinas gubernamentales, también son organizaciones de servicio. Elaboran presupuestos y diseñan e implementan sistemas de control. Todos los administradores tienen la obligación de usar los recursos en forma sabia (Horngren et al., 2000).

Las indicaciones de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día (2015) recomiendan que cada iglesia debe tener un proceso de planificación y presupuesto basado en la misión y que pueda dar una revisión detallada de la planificación financiera y el presupuesto en curso. En algunos casos, esto puede tomar la forma de un comité de finanzas. En otros casos, en iglesias más pequeñas, este proceso puede ser manejado directamente por la junta de la iglesia.

Gerencia de presupuestos en otras organizaciones

Blumentritt (2006) menciona que los presupuestos, las estrategias y la gestión estratégica comparten una orientación hacia la mejora del rendimiento empresarial, ya que cada uno se utiliza para establecer una organización en el camino apropiado

hacia el éxito y guiar las decisiones y actividades de sus gerentes. El desempeño del negocio puede desglosarse en componentes estratégicos y financieros. El rendimiento estratégico refleja la ejecución de una empresa de sus objetivos operativos, que pueden incluir la adquisición de nuevos clientes, la introducción de nuevos productos y servicios o la mejora de la eficiencia. El desempeño financiero considera los resultados basados en el dinero, como el crecimiento de los ingresos, los márgenes y el retorno de las inversiones.

Parra y La Madriz (2017) dice que el proceso administrativo conlleva una serie de actividades independientes, utilizadas por la administración de una organización, para el desarrollo de las funciones de planificar, organizar, suministrar el personal y controlar. Dentro de estas acciones administrativas se encuentra el registro presupuestal, el cual, es entendido como el conjunto de procedimientos y recursos empleados para planear, coordinar y controlar por medio del presupuestos las funciones y operaciones de una empresa pueden lograr el máximo rendimiento.

Luther Cottrell (2014) explica que la planificación estratégica puede comenzar con una lluvia de ideas y luego pasar a la fijación de objetivos. El presupuesto juega un papel clave en el proceso de planificación estratégica y, por lo tanto, merece su propio enfoque específico. El propósito del presupuesto estratégico, las conversaciones estratégicas y cualquier cosa estratégica es, en última instancia, el hacer avanzar a una organización hacia sus objetivos actuales y futuros.

Según Randeles Rascón (2015), el rol del administrador financiero consiste en determinar el costo de todos los insumos de las actividades operativas, instruyendo al equipo, mano de obra, bienes y servicios. Pronosticar los ingresos y gastos futuros.

Flores Laguna et al. (2017) y Cabeza et al. (2017) mencionan que los administradores de recursos deben saber elaborar planes estratégicos en base al presupuesto.

Preparación de informes financieros

La Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día (2015) recomienda específicamente en la presentación de reportes, que la junta debe considerar los detalles de los asuntos de la iglesia y recibir informes regulares del tesorero sobre las finanzas de la iglesia.

Berea (2011) publicó un documento de transparencia y responsabilidad en los informes financieros, donde se sugería la necesidad de mejorar la cultura del liderazgo de la iglesia Adventista del Séptimo Día en todos los niveles de la organización con el propósito de generar una mayor confianza de todos los miembros de la iglesia.

General Conference Accounting Services (GCAS, 2015) recomienda a las juntas de control, los comités ejecutivos y los funcionarios responsables, se mantengan informados sobre las operaciones bajo su control. Además, recomiendan que los informes financieros mensuales deben distribuirse a los miembros de las juntas y comités responsables. Los miembros de una organización deben pedirles rendición de cuentas a los líderes. Asimismo, recomiendan a los miembros de juntas que solo pueden cumplir su función administrativa cuando reciben informes financieros periódicamente y exigen que los líderes respondan a las cuestiones identificadas en los informes de auditoría.

Informes financieros en otras instituciones

Uyar (2009) menciona que los reportes financieros se consideran herramientas importantes de comunicación entre empresas y partes interesadas. Transmiten información no financiera, es decir, consideraciones medioambientales, responsabilidad social, perfiles de empleados, junta directiva, inversiones en investigación y desarrollo y productividad, así, como información financiera, es decir, ingresos, ganancias, crecimiento de los ingresos, retorno sobre activos, estructura de capital, rendimiento de acciones.

El Governmental Accounting Standards Board (GASB, citado en Pumphrey y Crain, 2008) citando validan la pertinencia y la necesidad de recurrir a reportes financieros confiables asumiendo que los reportes financieros ayudan a cumplir con el deber del gobierno de rendir cuentas públicamente. La información financiera ayuda a satisfacer las necesidades de los usuarios que tienen autoridad, capacidad o recursos limitados para obtener información y que, por lo tanto, confían en los informes como una fuente importante de información.

Gómez (2001) opina que la eficiente dirección de la empresa depende de las habilidades que tengan las personas que están a su cargo, lo cual conlleva a la elección de un excelente administrador para la organización, pues de él depende el manejo de todos los recursos empresariales y en el corto plazo brindará las herramientas para la toma de decisiones de la gerencia.

Flores Laguna et al. (2017) señalan que los administradores de recursos deben conocer los sistemas de información contable, las disposiciones fiscales, realizar auditorías internas y declaraciones fiscales, así como apegarse a las normas de auditoría y practicar la rendición de cuentas.

Muñoz Franco (2008, citado en Gumeta Pérez, 2013) menciona que la transparencia es una cualidad, un atributo que permite tener información clara y precisa sobre alguien o algo, lo que aumenta la capacidad de comprensión, comunicación y vigilancia.

Inversiones y administración de recursos

La General Conference Accounting Services (2015) recomienda que, dentro de la ética en las políticas de la organización con respecto a la inversión, los comités de control invertirán y gestionarán inversiones con el objetivo de alcanzar los fines establecidos para cada fondo.

La Junta de la Corporación de la Asociación General (Asociación General, 2018) recomienda a la Comisión de Administración de Inversiones que se inviertan los fondos de una manera profesional, fiduciaria y consecuente. Además, recomienda seguir la regla del inversor prudente, al mantener una cartera de inversiones altamente diversificada, usando diversas estrategias de inversión, sobre la base de los consejos profesionales más competentes que podamos garantizar.

Inversiones y administración de recursos de otras instituciones

Perdomo Moreno (2001) menciona que el administrador financiero debe administrar las inversiones como uno de los roles primordiales. A su vez, Randeles Rascón (2015) aseveran que el tesorero debe trabajar con los administradores de la organización para distribuir y controlar los recursos actuales. Efectuar recomendaciones sólidas en la forma de invertir los recursos y ayudar a determinar la tasa de crecimiento, referente a los activos que son más convenientes de adquirir y cuál es la mejor manera de

financiarlos. Además, interactuar con los administradores para asegurar que la empresa está operando lo más eficientemente posible.

Flores Laguna et al. (2017) comentan que los administradores de recursos saber la cantidad de recursos a invertir, las técnicas de evaluación de inversión, analizar coberturas de riesgos y cumplir con las disposiciones legales.

Cabeza et al. (2017) mencionan algunas competencias en inversiones y administración de recursos que deben tener los administradores para obtener mejores resultados en sus funciones gerenciales. Para ello, deben de identificar y administrar riesgos, tomar decisiones de inversión financiera y gestión de recursos e identificar aspectos éticos en la organización y el entorno social.

Randeles Rascón (2015) identifica como responsabilidad del tesorero el invertir los recursos financieros excedentes en operaciones como inversiones en el mercado de capitales, adquisición de inmuebles, terrenos u otros bienes para la empresa.

Perdomo Moreno (2001) menciona que las responsabilidades que tiene el administrador financiero en la empresa son los siguientes: (a) obtener fondos y recursos financieros, (b) manejar correctamente los fondos y recursos financieros, (c) destinarlos y aplicarlos correctamente a los sectores productivos, (d) administrar el capital de trabajo, (e) administrar las inversiones, (f) administrar los resultados, tomar decisiones acertadas, (g) maximizar las utilidades y capital contable a largo plazo y (h) dejar todo preparado para obtener más fondos y recursos cuando sea necesario.

Everhart (2010) menciona que la productividad laboral depende del nivel de inversión, la disminución en el ahorro y la inversión conduce a una disminución en la producción que excede el aumento en el ingreso de recursos.

Dobbins (1993) señala que tradicionalmente se ha enseñado a los gerentes, que el objetivo de la empresa es maximizar las ganancias, satisfaciendo las necesidades de los consumidores en mercados competitivos, haciendo coincidir los recursos de la organización con las necesidades del mercado. En el lenguaje de gestión estratégica, el objetivo de la empresa es concentrar todos los recursos de la empresa, golpeando su segmento de mercado con su ventaja competitiva en su área de excelencia.

Kerkfeld y Hartmann (2012) dicen que el objetivo para la alta gerencia no es simplemente buscar ganancias de rendimiento a través de inversiones en prácticas de base de suministro, sino maximizar el rendimiento de estas inversiones, utilizándolos como capacidades fuertes que aprovechan los habilitadores avanzados de gestión de compras y suministros.

Investigaciones realizadas

Uribe Rodríguez, Aristizabal Motta, Barona Henao y López Lesmes (2009), estudiando las competencias laborales de los psicólogos en la Universidad Javeriana, encontraron que, en cuanto a las debilidades, se hace referencia a la falta de habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas y a los pocos conocimientos en ciencias matemáticas, administrativas y financieras. Los psicólogos egresados consideran que en su formación se debería hacer más énfasis en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, en los conocimientos sobre legislación laboral y en conocer sobre presupuesto, finanzas y ciencias matemáticas, ya que son saberes necesarios para que el psicólogo se desempeñe adecuadamente.

Flores Laguna et al. (2017) realizaron una investigación acerca de las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes profesionales, tanto genéricas como

disciplinares impartidas a los egresados de contaduría de la Universidad de Montemorelos. La investigación fue de tipo descriptivo, transversal y de campo. La muestra estuvo conformada por 150 egresados de la licenciatura en contaduría pública. La investigación tuvo el propósito de analizar las diferencias en conocimientos, habilidades y actitudes, dados por la universidad y en qué grado los ocupan en el campo laboral. La escala utilizada fue de 0 a 10 donde 0 representa *nada* y 10 representa *totalmente*. Dentro de las competencias en conocimientos se observaron los siguientes resultados: (a) las normas de información contable para la presentación de las cuentas de los estados financieros tuvo una media aritmética de 8.86 dado por la universidad y una media aritmética de 7.89 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .35, (b) las técnicas de evaluación de inversión tuvo una media aritmética de 7.90 dado por la universidad y una media aritmética de 7.09 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .22 y (c) las disposiciones legales tuvo una media aritmética de 8.14 dado por la universidad y una media aritmética de 7.59 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .18. En las competencias en habilidades se observaron los siguientes resultados: (a) usar la tecnología contable tuvo una media aritmética de 6.78, dado por la universidad y una media aritmética de 7.92, requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .33, (b) elaborar los estados financieros tuvo una media aritmética de 8.97 dado por la universidad y una media aritmética de 8.02 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .30 y (c) seleccionar proyectos de inversión tuvo una media aritmética de 7.50 dado por la universidad y una media aritmética de 6.61 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .25. En las actitudes disciplinares se observaron los siguientes resultados: (a)

elaborar honestamente los estados financieros tuvo una media aritmética de 9.00 dado por la universidad y una media aritmética de 8.17 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .26 (b) apego a normas y principios de auditoria tuvo una media aritmética de 8.43 dado por la universidad y una media aritmética de 7.63 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .25, (c) respetar las normas nacionales e internacionales tuvo una media aritmética de 8.74 dado por la universidad y una media aritmética de 8.35 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .16 y (d) emprender proyectos de inversión tuvo una media aritmética de 7.74 dado por la universidad y una media aritmética de 7.11 requerido en el campo laboral, el tamaño del efecto fue de .16.

Cabeza et al. (2017) realizaron una investigación de la importancia y coincidencia de competencias para egresados en administración y empleadores en regiones de Colombia. Las competencias fueron extraídas del proyecto Tuning de América Latina. La muestra estuvo conformada por 219 egresados y 238 empleadores. Los resultados muestran que las competencias específicas más importantes son: (a) interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, (b) identificar y administrar los riesgos de negocios en las organizaciones, (c) tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa, (d) administrar y desarrollar el talento humano en las organizaciones, (e) identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones y (f) mejorar e innovar los procesos administrativos.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

Introducción

Este estudio tuvo como objetivo principal explorar en qué grado tienen los tesoreros de las iglesias hispanas del territorio de la Unión del Atlántico las competencias de conocimientos, habilidades, actitudes y en qué grado las han desarrollado en las jornadas de capacitación.

Este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología utilizada durante la investigación y aborda el diseño del estudio, que incluye el tipo de la investigación, la población del estudio, la muestra, el instrumento de medición, las hipótesis nulas, la recolección de datos y el análisis de los datos.

Tipo de investigación

Esta investigación fue cuasiexperimental, explicativa, transversal, descriptiva y de campo.

Fue cuasiexperimental porque, según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), una investigación posee un enfoque cuasiexperimental cuando los sujetos no se asignan aleatoriamente, si no que los grupos ya están conformados antes del experimento.

Fue explicativa, porque trató de identificar las diferencias antes y después de la capacitación.

La investigación fue transversal, ya que se recolectaron datos en un tiempo

único en el mes de septiembre de 2019.

La investigación también fue descriptiva, porque se describieron las variables y los constructos antes y después de la capacitación. Además, se describió las diferencias entre los grupos de variables demográficas como: género, educación y experiencia con respecto a las competencias desarrolladas en conocimientos habilidades y actitudes.

Fue de campo, porque los datos se recolectaron en las instalaciones de la oficina de la Unión del Atlántico y en el campamento de la Greater New York Conferencia.

Población

La población o 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 176 tesoreros de las iglesias hispanas de la Unión del Atlántico.

Muestra

Hernández Sampieri et al. (2014) afirman que la muestra es un subconjunto representativo de la población y que existen dos formas no probabilísticas de seleccionarla: (a) muestra intencional, 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 elementos que están disponibles. El tipo de muestreo realizado en esta investigación es no probabilístico, dirigido, intencional y por conveniencia, donde se seleccionó a los tesoreros de las

iglesias hispanas de la Unión del Atlántico. La muestra fue de 104 tesoreros que asistieron a las jornadas de capacitación y llenaron correctamente el cuestionario aplicado, representando el 59% de la población.

Instrumento de medición

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

Variables

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y es susceptible de medirse u observarse (Hernández Sampieri et al., 2014). Las variables utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: competencias en conocimientos, habilidades y actitudes.

Elaboración del instrumento

Un instrumento de medición, según Hernández Sampieri et al. (2014), es cualquier recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información, ya que el instrumento sintetiza en sí toda labor previa de investigación, pues resume los aportes del mercado teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y a las variables o conceptos utilizados.

A continuación, se hace una descripción del proceso de elaboración de los instrumentos utilizados en el presente estudio.

1. Se realizó una definición conceptual de las variables competencias en conocimientos, habilidades y actitudes.

2. Se dimensionaron y subdimensionaron las variables competencias en

conocimientos, habilidades y actitudes

3. Una vez formados los instrumentos, se solicitó la ayuda de expertos en redacción para su corrección.

4. Se procedió para la validación de contenido en términos de pertinencia y claridad; se le envió por medio electrónico a cinco doctores y tres especialistas en el tema. Cada indicador o ítem presentaba una escala Likert de cinco puntos para evaluar la pertinencia y la claridad.

5. Después de la prueba de pertinencia, se derivó el instrumento que se utilizó en el presente estudio y consta de estas siete secciones: (a) instrucciones generales, (b) preguntas demográficas, (c) competencias en conocimientos, con 27 declaraciones; (d) competencias en habilidades, con 24 declaraciones y (e) competencias en actitudes, con 23 declaraciones.

Una vez aprobados los instrumentos por el asesor, se procedió a la recolección de los datos de los tesoreros de las iglesias hispanas de la Unión del Atlántico.

En el Apéndice A se muestra el instrumento utilizado.

Validez del instrumento

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 hicieron varias entrevistas con los asesores para conocer su opinión sobre la medición de las variables.
2. Se hizo revisión de la literatura en diferentes bases de datos sobre las variables competencias en conocimientos, habilidades y actitudes.
3. Después, tomando en cuenta el listado de dimensiones, subdimensiones y criterios del instrumento a proponer, el asesor seleccionó los que se utilizarían en el instrumento.
4. Se realizaron consultas y revisiones por parte de los asesores del estudio.
5. Se evaluaron la claridad y la pertinencia con la ayuda de ocho expertos en la temática.

Validez de constructo

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez de los constructos de competencias en conocimientos, habilidades y actitudes. Los resultados de la validación de cada variable se ubican en el Apéndice B.

A continuación, se presentan las pruebas estadísticas del análisis factorial para los constructos utilizando las competencias desarrolladas en las jornadas de capacitación.

Competencias en conocimientos desarrollados

El instrumento de conocimientos quedó conformado por cinco dimensiones: (a) finanzas de la iglesia (CD1 a CD5), (b) preparación de estados financieros (CD6 a CD10), (c) preparación del presupuesto (CD11 a CD14), (d) elaboración de informes

financieros (CD15 a CD20) y (e) gerencia de inversiones y recursos (CD21 a CD27).

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo competencias en conocimientos (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 27 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a .3.

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad (KMO = .925). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 2852.79$, $gl = 351$, $p = .000$) 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 ($Com_{min} = .608$; $Com_{máx} = .900$) para los 27 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 cinco factores, explicándose un 77.61% 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 siete indicadores y se le asignó la dimensión “gerencia de inversiones y recursos”. Los indicadores fueron los siguientes: “los marcos legales y éticos de las inversiones” (CD23), “el funcionamiento de los préstamos para la financiación de proyectos” (CD26), “los reglamentos y las estrategias de

Tabla 1

Matriz de componentes rotados de competencias en conocimientos

Ítems	Componente				
	1	2	3	4	5
Los marcos legales y éticos de las inversiones (CD23).	.832				
El funcionamiento de los préstamos para la financiación de proyectos (CD26).	.811				
Los reglamentos y las estrategias de la inversión de la iglesia (CD24).	.800				
Del mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía (CD25)	.793				
Las técnicas de evaluación y selección de inversiones (CD22).	.783			.380	
La utilidad del inventario físicos (CD27).	.699	.334			
La cantidad o porcentaje de recursos a invertir (CD21).	.625			.504	
Los elementos de la planificación financiera para la preparación de presupuestos (CD13).	.307	.776		.353	
Los elementos de los informes financieros (CD15).	.303	.714		.342	
Como se presenta un presupuesto (CD14).	.431	.641			.310
Las áreas de enfoque del presupuesto (CD12).		.641	.387		.341
Los elementos de un presupuesto (CD11).	.346	.590	.395		.425
Los elementos de análisis financieros (CD7)		.557	.455		
El uso que se le da a los diezmos (CD3)		.326	.731		
La administración de donaciones en instituciones sin fines de lucro (CD4).			.705		
La importancia de los estados financieros (CD6).		.523	.632		
Las disposiciones fiscales para empresas sin fines de lucro (CD1).	.432		.592	.303	
El sistema de control interno (CD5).	.353	.309	.588		
Los principios Bíblicos y del Espíritu de Profecía en las finanzas de la iglesia (CD2).		.343	.540		
Las normas y principios de auditoria (CD17).	.303		.349	.751	
Los modelos de reconciliaciones bancarias (CD18).	.349			.749	
Los sistemas de información contable (CD16).		.301	.301	.651	.346
Como transferir fondos a las organizaciones superiores (CD20).	.379			.617	.317
Como reportar los ingresos y gastos (CD19).		.548		.554	
El capital operativo de la iglesia (CD9).		.303			.768
La liquidez de la iglesia (CD10)		.310	.410		.707
Los niveles de activos y pasivos de la iglesia (CD8).		.424		.323	.570

la inversión de la iglesia” (CD24), “del mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía” (CD25), “las técnicas de evaluación y selección de inversiones” (CD22), “la utilidad del inventario físicos” (CD27) y “la cantidad o porcentaje de recursos a invertir” (CD21).

El segundo factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión “elaboración de informes financieros”. Los indicadores fueron los siguientes: “los elementos de la planificación financiera para la preparación de presupuestos” (CD13), “los elementos de los informes financieros” (CD15), “como se presenta un presupuesto” (CD14), “las áreas de enfoque del presupuesto” (CD12), “los elementos de un presupuesto” (CD11) y “los elementos de análisis financieros” (CD7). Este último ítem también tiene una carga importante en el factor tres.

El tercer factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión “preparación de presupuestos”. Los indicadores fueron los siguientes: “el uso que se le da a los diezmos” (CD3), “la administración de donaciones en instituciones sin fines de lucro” (CD4) y “se siente comprometido para continuar creciendo laboral y profesionalmente” “la importancia de los estados financieros” (CD6), “las disposiciones fiscales para empresas sin fines de lucro “ (CD1), “el sistema de control interno” (CD5) y “los principios Bíblicos y del Espíritu de Profecía en las finanzas de la iglesia” CD2).

El cuarto factor quedó constituido por cinco indicadores y se le asignó la dimensión “elaboración de informes financieros”. Los indicadores fueron los siguientes: “las normas y principios de auditoria” (CD17), “los modelos de reconciliaciones bancarias” (CD18), “los sistemas de información contable” (CD16), “como transferir fondos a las organizaciones superiores” (CD20) y “como reportar los ingresos y gastos” (CD19).

El quinto factor quedó constituido por tres indicadores y se le asignó la dimensión “gerencia de inversiones y recursos”. Los indicadores fueron los siguientes: “el capital operativo de la iglesia” (CD9), “la liquidez de la iglesia” (CD10) y “los niveles de activos y pasivos de la iglesia” (CD8).

Competencias en habilidades desarrolladas

El instrumento de habilidades quedó conformado por cinco dimensiones: (a) finanzas de la iglesia (HD1 a HD5), (b) preparación de estados financieros (HD6 a HD10), (c) preparación del presupuesto (HD11 a HD14), (d) elaboración de informes financieros (HD15 a HD20) y (e) gerencia de inversiones y recursos (HD21 a HD27).

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo habilidades (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 24 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a .3.

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad ($KMO = .948$). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 3224.233$, $gl = 276$, $p = .000$) 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 ($Com_{min} = .672$; $Com_{máx} = .924$) para los 24 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 tres factores, explicándose un 80% 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 tres factores de competencias en habilidades.

El primer factor quedó constituido por nueve indicadores y se le asignó la dimensión “gerencia de inversiones y de recursos”. Los indicadores fueron los siguientes: “aplicar los marcos legales y éticos de las inversiones” (HD21), “analizar el mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía” (HD22), “administrar los préstamos para la financiación de proyectos” (HD23), “diversificar la cantidad o porcentaje de recursos a invertir” (HD18), “identificar recursos en la iglesia y como utilizarlos a un nivel máximo de productividad” (HD19), “evaluar y seleccionar instrumentos de inversión” (HD20), “preparar las declaraciones fiscales” (HD14), “desarrollar el inventario físico” (HD24) y “utilizar modelos de reconciliación bancaria” (HD17).

El segundo factor quedó constituido por cinco indicadores y se le asignó la dimensión “elaboración y preparación de estados financieros”. Los indicadores fueron los siguientes: “actualizar las deudas de la iglesia” (HD5), “elaborar estados financieros ” (HD4), “crear un organigrama de flujo de finanzas eclesíásticas” (HD2), “establecer un buen control interno” (HD1), “usar y manejar donaciones en las instituciones sin fines de lucros” (HD3) ‘analizar los estados financieros” (HD6) “usar estrategias para incrementar el capital operativo” (HD7) y “preparar y revisar auditorías internas” (HD13).

El tercer factor quedó constituido por siete indicadores y se le asignó la dimensión “elaboración de informes y presupuesto”. Los indicadores fueron los siguientes: “recrear un presupuesto de la iglesia (añadir o eliminar partidas necesarias o innecesarias” (HD9), “analizar un informe de operación presupuestaria” (HD11, “elaborar un presupuesto” (HD8), “identificar las áreas de mayor preocupación que deben recibir

Tabla 2

Matriz rotada de competencias en habilidades

Ítems	Componente		
	1	2	3
Aplicar los marcos legales y éticos de las inversiones (HD21).	.882		
Analizar el mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía (HD22).	.880		
Administrar los préstamos para la financiación de proyectos (HD23).	.872		
Diversificar la cantidad o porcentaje de recursos a invertir (HD18).	.805	.368	.303
Identificar recursos en la iglesia y como utilizarlos a un nivel máximo de productividad (HD19).	.798	.379	
Evaluar y seleccionar instrumentos de inversión (HD20).	.791	.395	
Preparar las declaraciones fiscales (HD14).	.727	.340	.392
Desarrollar el inventario físico (HD24).	.703		.465
Utilizar modelos de reconciliación bancaria (HD17).	.591	.452	.399
Actualizar las deudas de la iglesia (HD5).		.793	.375
Elaborar estados financieros (HD4).	.321	.765	.402
Crear un organigrama de flujo de finanzas eclesíásticas (HD2)	.394	.763	
Establecer un buen control interno (HD1).		.737	
Usar y manejar donaciones en las instituciones sin fines de lucros (HD3).	.336	.716	.344
Analizar los estados financieros (HD6).		.699	.485
Usar estrategias para incrementar el capital operativo (HD7).	.373	.580	.554
Preparar y revisar auditorías internas (HD13)	.438	.510	.483
Recrear un presupuesto de la iglesia (añadir o eliminar partidas necesarias o innecesarias) (HD9).	.323	.392	.779
Analizar un informe de operación presupuestaria (HD11).	.354	.441	.742
Elaborar un presupuesto (HD8).	.390	.336	.720
Identificar las áreas de mayor preocupación que deben recibir atención especial en un presupuesto de la iglesia (HD10).	.340	.405	.712
Preparar un sistema de informes financieros de la iglesia adecuado a las necesidades de la congregación local (HD15).	.392	.465	.672
Manejar los sistemas de información contable (HD12).	.392	.411	.663
Integrar nuevos elementos en los informes financieros (HD16).	.519	.442	.581

atención especial en un presupuesto de la iglesia” (HD10) “preparar un sistema de informes financieros de la iglesia adecuado a las necesidades de la congregación local” (HD15) “manejar los sistemas de información contable” (HD12) e “integrar nuevos elementos en los informes financieros” (HD16).

Competencias en actitudes desarrolladas

El instrumento de actitudes quedó conformado por cinco dimensiones: (a) finanzas de la iglesia (AD1 a AD4), (b) preparación de estados financieros (AD5 a AD8), (c) preparación del presupuesto (AD9 a AD13), (d) elaboración de informes financieros (AD14 a AD17) y (e) gerencia de inversiones y recursos (AD18 a AD23).

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo modelo de negocio innovador (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 23 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a .3.

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad ($KMO = .909$). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 2795.837$, $gl = 253$, $p = .000$) 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 ($Com_{min} = .605$; $Com_{máx} = .910$) para los 23 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación a la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con cinco factores, explicándose un 82% 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 actitudes.

El primer factor quedó constituido por ocho indicadores y se le asignó la dimensión “elaboración de informes y presupuestos”. Los indicadores fueron los siguientes: “apegarse a los elementos de un presupuesto para la administración de la iglesia” (AD11), “atender las áreas de mayor preocupación en un presupuesto de la iglesia” (AD10), “cumplir a tiempo con las declaraciones fiscales” (AD15), “informar sistemáticamente la operación presupuestaria de la iglesia” (AD12), “para cumplir al rendir cuentas de los informes financieros de la iglesia” (AD17), “promover presupuesto de iglesia” (AD9) “actualizar los sistemas de información contable” (AD13) y “mantener actualizado el inventario físico” (AD23).

El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “gerencia de inversiones y recursos”. Los indicadores fueron los siguientes: “practicar la ética en la evaluación de inversiones” (AD19), “proteger a la iglesia de los riesgos en el mercado bursátil” (AD21), “emprender inversiones de acuerdo con la filosofía de la iglesia” (AD20) y “cumplir con el sistema de control interno” (AD1).

El tercer factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “elaboración de estados financieros”. Los indicadores fueron los siguientes: “apegarse a los principios y estándares de contabilidad” (AD6), “informar con veracidad las deudas de la iglesia” (AD8), “informar de forma fidedigna el capital operativo de la iglesia” (AD7) y “elaborar honestamente estados financieros” (AD5).

Tabla 3

Matriz rotada para competencias en actitudes

	Componente				
	1	2	3	4	5
	.789				
Apegarse a los elementos de un presupuesto para la administración de la iglesia (AD11).					
Atender las áreas de mayor preocupación en un presupuesto de la iglesia (AD10).	.721	.358	.422		
Cumplir a tiempo con las declaraciones fiscales (AD15).	.696			.400	
Informar sistemáticamente la operación presupuestaria de la iglesia (AD12).	.662	.358			.441
Para cumplir al rendir cuentas de los informes financieros de la iglesia (AD17).	.606	.355	.316		.458
Promover presupuesto de iglesia (AD9).	.602		.544		
Actualizar los sistemas de información contable (AD13).	.574	.331	.305	.402	
Mantener actualizado el inventario físico (AD23).	.529	.485			.441
Practicar la ética en la evaluación de inversiones (AD19).	.860				
Proteger a la iglesia de los riesgos en el mercado bursátil (AD21).	.836				
Emprender inversiones de acuerdo con la filosofía de la iglesia (AD20).	.817				
Cumplir con el sistema de control interno (AD1).	.461	.489		.376	
Apegarse a los principios y estándares de contabilidad (AD6).	.392		.764		
Informar con veracidad las deudas de la iglesia (AD8).			.748		.514
Informar de forma fidedigna el capital operativo de la iglesia (AD7).		.317	.744		
Elaborar honestamente estados financieros (AD5).	.402		.513	.495	
Cumplir con las disposiciones legales estatales y federales (AD3).				.827	
Rendir cuentas sobre el uso y manejo de donaciones en la iglesia (AD4).	.585			.627	
Adherirse al organigrama de flujo de finanzas eclesíásticas (AD2).	.317	.491		.623	
La fidelidad en la transferencia de fondos a las organizaciones superiores (AD16).	.392		.377	.454	.367
Mantener una vigilancia constante sobre las cuentas por pagar de la iglesia (AD22).	.413				.704
Cuidar responsablemente los recursos en la iglesia (AD18).	.359			.438	.662
Apegarse a las normas y principios de auditoría (AD14).	.535	.335		.373	.537

El cuarto factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “finanzas de la iglesia”. Los indicadores fueron los siguientes: “cumplir con las disposiciones legales estatales y federales” (AD3), “rendir cuentas sobre el uso y manejo de donaciones en la iglesia” (AD4), “adherirse al organigrama de flujo de finanzas eclesiásticas” (AD2) y “la fidelidad en la transferencia de fondos a las organizaciones superiores” (AD16).

El quinto factor quedó constituido por tres indicadores y se le asignó la dimensión “presentación de reportes”. Los indicadores fueron los siguientes: “mantener una vigilancia constante sobre las cuentas por pagar de la iglesia” (AD22), “cuidar responsablemente los recursos en la iglesia” (AD18), “apegarse a las normas y principios de auditoría” (AD14).

Confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron sometidos a análisis de confiabilidad para determinar su consistencia interna mediante la obtención del coeficiente alfa de Cronbach para cada escala. Los coeficientes alfa de Cronbach obtenidos para las variables son los siguientes: (a) competencias en conocimiento, .973; (b) competencias en habilidades, .981 y (c) competencias en actitudes, .971. Todos los valores alfa de Cronbach fueron considerados como correspondientes a medidas de confiabilidad muy aceptables para cada una de las variables (ver Apéndice B).

Operacionalización de las variables

En la Tabla 4 se presenta, a manera de ejemplo, la operacionalización de la variable competencias en conocimientos, en la cual se incluyen sus definiciones

conceptual, instrumental y operacional; en la primera columna se puede observar el nombre de la variable; en la segunda columna aparece la definición conceptual; en la tercera aparece la definición instrumental que especifica cómo fue observada la variable y en la última columna se codificó cada variable. La operacionalización completa se encuentra en el Apéndice C.

Hipótesis nula

La hipótesis nula para esta investigación declara: no existe una diferencia significativa en el grado en que tienen las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes, antes y después de las jornadas de capacitación los tesoreros de las iglesias hispanas en el territorio de la Unión del Atlántico (ver Tabla 5).

Recolección de datos

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

1. Se realizó la calendarización de las jornadas de capacitación a los tesoreros de iglesias hispanas.
2. Se realizó un oficio para invitar a los tesoreros de la Unión del Atlántico a las jornadas de capacitación y se hicieron los preparativos e invitaciones para los ponentes.
3. Se elaboró material para motivar a los tesoreros a participar, a través de la colaboración de pastores de iglesia y coordinadores de campo y se envió recordatorio semanal a los presidentes de las conferencias para motivar la asistencia de los tesoreros.
4. Se preparó el material en carpetas para dar la capacitación a cada participante. Igualmente se hicieron los arreglos correspondientes en los lugares que se llevarían a cabo las jornadas.

Tabla 4

Operacionalización de la variable competencias de conocimiento

Variables	Definición conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Competencias en conocimientos	Es el conjunto de información adquiridas en los individuos que forman parte de su cosmovisión y que facilitan un desenvolvimiento en funciones prácticas.	<p>Se determinó el nivel de conocimiento de los tesoreros de la Unión del Atlántico por medio de los siguientes 27 ítems, bajo la escala:</p> <p>0 = Nada 10 = Totalmente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las disposiciones fiscales para empresas sin fines de lucro. 2. Los principios Bíblicos y del Espíritu de Profecía en las finanzas de la iglesia. 3. El uso que se le da a los diezmos. 4. La administración de donaciones en instituciones sin fines de lucro. 5. El sistema de control interno. 6. La importancia de los estados financieros. 7. Los elementos de análisis financieros. 8. Los niveles de activos y pasivos de la iglesia 9. El capital operativo de la iglesia 10. La liquidez de la iglesia 11. Los elementos de un presupuesto. 12. Las áreas de enfoque del presupuesto. 13. Los elementos de la planificación financiera para la preparación de presupuestos. 14. Como se presenta un presupuesto. 	Para medir el nivel de conocimientos de los tesoreros de la Unión del Atlántico se utilizó la media aritmética de los 27 ítems.

-
15. Los elementos de los informes financieros.
 16. Los sistemas de información contable.
 17. Las normas y principios de auditoría.
 18. Los modelos de reconciliaciones bancarias.
 19. Como reportar los ingresos y gastos.
 20. Como transferir fondos a las organizaciones superiores.
 21. La cantidad o porcentaje de recursos a invertir.
 22. Las técnicas de evaluación y selección de inversiones.
 23. Los marcos legales y éticos de las inversiones.
 24. Los reglamentos y las estrategias de la inversión de la iglesia.
 25. Del mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía.
 26. El funcionamiento de los préstamos para la financiación de proyectos.
 27. La utilidad del inventario físico.
-

5. Se dividieron las capacitaciones en dos jornadas de acuerdo con la conferencia a la que pertenecían.

6. Al llegar a las jornadas, los primeros 30 minutos fueron dedicados a la administración del instrumento para responder en qué grado tenían esas competencias. En seguida, se realizaron los talleres con diversos ejemplos en forma práctica.

7. Después de realizar lo talleres se administró el instrumento para responder la sección de como desarrollaron las competencias después de recibir la capacitación.

Tabla 5

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis nula	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
No existe una diferencia significativa en el grado en que tienen las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes, antes y después de jornadas de capacitación a los tesoreros de las iglesias hispanas en el territorio de la unión del Atlántico.	A. Competencias en conocimientos.	A. Métricas	Para probar las hipótesis de diferencias de cada ítem y constructo se utilizó la prueba no paramétrica de Wilcoxon, puesto que las variables y constructos no eran normales. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$.
	B. Competencias en habilidades	B. Métricas	
	C. Competencias en actitudes	C. Métricas	

Análisis de los 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 Wilcoxon.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Introducción

Este estudio tuvo como objetivo principal explorar en qué grado tienen los tesoreros de las iglesias hispanas del territorio de la Unión del Atlántico, las competencias en conocimientos, habilidades, actitudes y en qué grado las han desarrollado después de las jornadas de capacitación.

Esta investigación fue cuasiexperimental, explicativa, transversal, descriptiva y de campo.

Las variables utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: conocimientos (antes y después), habilidades (antes y después) y actitudes (antes y después). Las variables demográficas fueron las siguientes: edad, género, grado de estudios, años de experiencia del tesorero, tamaño de la iglesia, ingreso anual de diezmo y propiedad del lugar de reunión.

Población y muestra

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por los tesoreros de las iglesias hispanas de la unión del Atlántico. Que está conformada por seis conferencias y para esta investigación solo se usaron cuatro conferencias que tienen congregaciones hispanas. El total de tesoreros en las cuatro conferencias es de 176. La muestra fue de 104 tesoreros, que representan el 59% de la población.

Descripción demográfica

Esta sección contiene la descripción demográfica de los tesoreros participantes en la investigación (ver Apéndice D).

Género de los encuestados

En la distribución por género de los encuestados, el 49% ($n = 51$) de la muestra poblacional fueron hombres y el 51% ($n = 53$) fueron mujeres.

Edad de los encuestados

En la Tabla 6 se observa la distribución por edad de los encuestados; el 24% de la muestra poblacional tiene una edad de 51 a 60 años, mientras que el más pequeño grupo de la muestra especificó tener entre 70 años en adelante, representado el 5.8%.

Nivel de estudios de los encuestados

En la Tabla 7 se observa la distribución por nivel académico de los encuestados. Se encontró que el 49% de los participantes tienen un nivel académico de secundaria,

Tabla 6

Edad de los encuestados

	<i>n</i>	%
20-30	11	10.6
31-40	24	23.1
41-50	24	23.1
51-60	25	24.0
61-70	14	13.5
70-Adelante	6	5.8
Total	104	100.0

Tabla 7

Nivel de estudio de los encuestados

	<i>n</i>	%
Secundaria	51	49.0
Licenciatura	33	31.7
Maestría	6	5.8
Doctorado	2	1.9
Otros	12	11.5
Total	104	100.0

lo que constituye el porcentaje más alto; en tanto que el nivel más bajo de la muestra poblacional fue de 1.9% con un nivel de estudio doctoral.

Años de experiencia como tesoreros

En la Tabla 8 se observa los años de experiencia que tiene como tesoreros en las diferentes iglesias. Se encontró que el 76% del total de la muestra tiene entre 0 a 5 años de experiencia como tesoreros, mientras que 9.6% ha sido tesorero de 6 a 10 años.

Membresía de la iglesia

En la Tabla 9 se observa que el 32.7% de las iglesias a las que representan los

Tabla 8

Años de experiencia como tesorero de los encuestados

	<i>n</i>	%
0-5	79	76.0
6-10	10	9.6
11-Adelante	15	14.4
Total	104	100.0

Tabla 9

Membresía de las iglesias

	<i>n</i>	%
0-50	25	24.0
51-100	27	26.0
101-150	34	32.7
151-200	14	13.5
201-Adelante	4	3.8
Total	104	100.0

tesoreros encuestados tienen una membresía de 101 a 150 miembros y el 3.8% tiene de 201 en adelante en número de miembros.

Ingreso anual por diezmo

En la Tabla 10 se observa que el 67.4% de las iglesias recibe un diezmo anual de US\$50,001 a más de US\$100,001, mientras que el 12.5% reciben un diezmo anual de US\$0 a US\$25,000.

Tabla 10

Ingreso anual por diezmo

	<i>n</i>	%
0-25000	13	12.5
25001-50000	21	20.2
50001-100000	35	33.7
100001-Adelante	35	33.7
Total	104	100.0

Propiedad del lugar de reunión

En la Tabla 11 se observa que el 61.5% de las iglesias son de propietarias de sus lugares de reuniones y que el 38.5% son rentados.

Medianas

En esta sección se presentan los resultados de la mediana (Me) antes (1) y después (2) de la realización de la intervención (ver Apéndice D).

Tabla 11

Propiedad del lugar de reunión

	<i>n</i>	%
Propio	64	61.5
Rentado	40	38.5
Total	104	100.0

Competencias en conocimientos

En la Tabla 12 se observa que las medianas con mayor diferencia en el antes y después de la intervención fueron las siguientes declaraciones: “las disposiciones fiscales para empresas sin fines de lucro” (CT1), “la cantidad o porcentaje de recursos a invertir” (CT21), “como transferir fondos a las organizaciones superiores” (CT20), “el funcionamiento de los préstamos para la financiación de proyectos” (CT26) y “los reglamentos y las estrategias de la inversión de la iglesia” (CT24). Se observa que la diferencia total de las medianas del constructo competencias en conocimientos antes y después de la intervención es igual a 2.13.

Tabla 12

Medianas antes y después del tratamiento del constructo conocimiento

Ítems	Me1	Me2	Me2-Me1
Las disposiciones fiscales para empresas sin fines de lucro (CT1).	0.00	6.00	6.00
Los principios Bíblicos y del Espíritu de Profecía en las finanzas de la iglesia (CT2).	7.00	9.00	2.00
El uso que se le da a los diezmos (CT3).	9.00	10.00	1.00
La administración de donaciones en instituciones sin fines de lucro (CT4).	5.00	8.00	3.00
El sistema de control interno (CT5).	5.00	8.00	3.00
La importancia de los estados financieros (CT6).	7.00	9.00	2.00
Los elementos de análisis financieros (CT7).	5.00	8.00	3.00
Los niveles de activos y pasivos de la iglesia (CT8).	6.00	8.00	2.00
El capital operativo de la iglesia (CT9).	7.00	8.00	1.00
La liquidez de la iglesia (CT10).	6.00	8.00	2.00
Los elementos de un presupuesto (CT11).	7.00	8.00	1.00
Las áreas de enfoque del presupuesto (CT12).	6.00	8.00	2.00
Los elementos de la planificación financiera para la preparación de presupuestos (CT13).	4.50	7.00	2.50
Como se presenta un presupuesto (CT14).	5.00	7.00	2.00
Los elementos de los informes financieros (CT15).	5.00	7.00	2.00
Los sistemas de información contable (CT16).	4.00	6.00	2.00
Las normas y principios de auditoría (CT17).	2.00	5.00	3.00
Los modelos de reconciliaciones bancarias (CT18).	1.50	5.00	3.50
Como reportar los ingresos y gastos (CT19).	6.00	8.00	2.00
Como transferir fondos a las organizaciones superiores (CT20).	0.50	5.50	5.00
La cantidad o porcentaje de recursos a invertir (CT21).	0.00	5.00	5.00
Las técnicas de evaluación y selección de inversiones (CT22).	0.00	2.00	2.00
Los marcos legales y éticos de las inversiones (CT23).	0.00	3.00	3.00
Los reglamentos y las estrategias de la inversión de la iglesia (CT24).	0.00	4.50	4.50
Del mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía (CT25).	0.00	3.00	3.00
El funcionamiento de los préstamos para la financiación de proyectos (CT26).	0.00	4.50	4.50
La utilidad del inventario físicos (CT27).	1.00	5.00	4.00
CTTOTAL	4.37	6.50	2.13

Competencias en habilidades

En la Tabla 13 se observa que las medianas con mayor diferencia en el antes y después de la intervención fueron las siguientes declaraciones: “preparar las declaraciones fiscales” (HT14), “aplicar los marcos legales y éticos de las inversiones” (HT21), “establecer un buen control interno (HT1)”, “usar y manejar donaciones en las instituciones sin fines de lucros’ (HT3), “elaborar estados financieros” (HT4), “actualizar las deudas de la iglesia” (HT5), “usar estrategias para incrementar el capital operativo” (HT7), “elaborar un presupuesto” (HT8), “recrear un presupuesto de la iglesia (añadir o eliminar partidas necesarias o innecesarias)” (HT9), “identificar las áreas de mayor preocupación que deben recibir atención especial en un presupuesto de la iglesia” (HT10), “preparar y revisar auditorías internas” (HT13), “diversificar la cantidad o porcentaje de recursos a invertir” (HT18), “evaluar y seleccionar instrumentos de inversión” (HT20), “analizar el mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía” (HT22), “administrar los préstamos para la financiación de proyectos” (HT23) y “desarrollar el inventario físico” (HT24). Se observa que la diferencia total de las medianas del constructo competencias en habilidades antes y después de la intervención es igual a 1.98.

Competencias en actitudes

En la Tabla 14 se observa que las medianas con mayor diferencia en el antes y después de la intervención fueron las siguientes declaraciones: “cumplir con el sistema de control interno” (AT1), “adherirse al organigrama de flujo de finanzas eclesíásticas” (AT2), “informar sistemáticamente la operación presupuestaria de la iglesia” (AT12) y “actualizar los sistemas de información contable” (AT13). Se observa que la diferencia total de las medianas del constructo competencias en actitudes

Tabla 13

Medianas antes y después del tratamiento del constructo competencias en habilidades

Ítems	Me1	Me2	Me2-Me1
Establecer un buen control interno (HT1).	5.00	8.00	3.00
Crear un organigrama de flujo de finanzas eclesiásticas (HT2).	5.00	7.00	2.00
Usar y manejar donaciones en las instituciones sin fines de lucros (HT3).	5.00	8.00	3.00
Elaborar estados financieros (HT4).	5.00	8.00	3.00
Actualizar las deudas de la iglesia (HT5).	5.00	8.00	3.00
Analizar los estados financieros (HT6).	5.00	7.50	2.50
Usar estrategias para incrementar el capital operativo (HT7).	4.00	7.00	3.00
Elaborar un presupuesto (HT8).	5.00	8.00	3.00
Recrear un presupuesto de la iglesia (añadir o eliminar partidas necesarias o innecesarias) (HT9).	5.00	8.00	3.00
Identificar las áreas de mayor preocupación que deben recibir atención especial en un presupuesto de la iglesia (HT10).	5.00	8.00	3.00
Analizar un informe de operación presupuestaria (HT11).	5.00	7.00	2.00
Manejar los sistemas de información contable (HT12).	5.00	7.00	2.00
Preparar y revisar auditorías internas (HT13).	3.00	6.00	3.00
Preparar las declaraciones fiscales (HT14).	.00	4.00	4.00
Preparar un sistema de informes financieros de la iglesia adecuado a las necesidades de la congregación local (HT15).	4.00	5.00	1.00
Integrar nuevos elementos en los informes financieros (HT16).	3.00	5.00	2.00
Utilizar modelos de reconciliación bancaria (HT17).	2.50	5.00	2.50
Diversificar la cantidad o porcentaje de recursos a invertir (HT18).	1.00	4.00	3.00
Identificar recursos en la iglesia y como utilizarlos a un nivel máximo de productividad (HT19).	3.00	4.50	1.50
Evaluar y seleccionar instrumentos de inversión (HT20).	.00	3.00	3.00
Aplicar los marcos legales y éticos de las inversiones (HT21).	.00	3.50	3.50
Analizar el mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía (HT22).	.00	3.00	3.00
Administrar los préstamos para la financiación de proyectos (HT23).	1.00	4.00	3.00
Desarrollar el inventario físico (HT24).	2.00	5.00	3.00
HTTOTAL	3.58	5.56	1.98

Tabla 14

Medianas antes y después del tratamiento del constructo competencias en actitudes

Ítems	Me1	Me2	Me2-Me1
Cumplir con el sistema de control interno (AT1).	8.00	10.00	2.00
Adherirse al organigrama de flujo de finanzas eclesiásticas (AT2).	9.00	10.00	1.00
Cumplir con las disposiciones legales estatales y federales (AT3).	10.00	10.00	0.00
Rendir cuentas sobre el uso y manejo de donaciones en la iglesia (AT4).	10.00	10.00	0.00
Elaborar honestamente estados financieros (AT5).	10.00	10.00	0.00
Apegarse a los principios y estándares de contabilidad (AT6).	10.00	10.00	0.00
Informar de forma fidedigna el capital operativo de la iglesia (AT7).	10.00	10.00	0.00
Informar con veracidad las deudas de la iglesia (AT8).	10.00	10.00	0.00
Promover presupuesto de iglesia (AT9).	10.00	10.00	0.00
Atender las áreas de mayor preocupación en un presupuesto de la iglesia (AT10).	10.00	10.00	0.00
Apegarse a los elementos de un presupuesto para la administración de la iglesia (AT11).	10.00	10.00	0.00
Informar sistemáticamente la operación presupuestaria de la iglesia (AT12).	9.00	10.00	1.00
Actualizar los sistemas de información contable (AT13).	9.00	10.00	1.00
Apegarse a las normas y principios de auditoría (AT14).	10.00	10.00	0.00
Cumplir a tiempo con las declaraciones fiscales (AT15).	10.00	10.00	0.00
La fidelidad en la transferencia de fondos a las organizaciones superiores (AT16).	10.00	10.00	0.00
Para cumplir al rendir cuentas de los informes financieros de la iglesia (AT17).	10.00	10.00	0.00
Cuidar responsablemente los recursos en la iglesia (AT18).	10.00	10.00	0.00
Practicar la ética en la evaluación de inversiones (AT19)	10.00	9.00	-1.00
Emprender inversiones de acuerdo con la filosofía de la iglesia (AT20).	9.00	8.00	-1.00
Proteger a la iglesia de los riesgos en el mercado bursátil (AT21).	9.50	9.50	0.00
Mantener una vigilancia constante sobre las cuentas por pagar de la iglesia (AT22).	10.00	10.00	0.00
Mantener actualizado el inventario físico (AT23).	10.00	10.00	0.00
ATTOTAL	8.89	8.87	-0.02

antes y después de la intervención es similar.

Inferencias con variables demográficas

En la Tabla 15 se encuentra la prueba de normalidad utilizando el estadístico de Kolmogorov ($p > .05$). Para el análisis de las variables demográficas se utilizaron las siguientes variables: género, educación (solo se utilizaron dos grupos high School y Licenciatura-posgrado) y experiencia. Estas variables demográficas se compararon con las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas en las jornadas de capacitación. También se observa el estadístico utilizado dependiendo si las distribuciones eran normales o no normales (ver Apéndice E).

Tabla 15

Tabla de normalidad de datos

Variabes	Prueba de Kolmogorov	Estadístico
Género – CD	Normal	<i>t</i> de student
Género – HD	No normal	U de Mann-Whitney
Género – AD	No normal	U de Mann-Whitney
Educación – CD	Normal	<i>t</i> de student
Educación – HD	No normal	U de Mann-Whitney
Educación - AD	No normal	U de Mann-Whitney
Experiencia – CD	Normal	ANOVA
Experiencia – HD	No normal	Kruskal Wallis
Experiencia - AD	No normal	Kruskal Wallis

Género y conocimientos desarrollados

La hipótesis nula presenta, que no existe una diferencia en los conocimientos desarrollados según el género.

Como la distribución es normal, se utilizó el estadístico *t* de Student para muestras

independientes. Al aplicar la prueba de Levene se observó que p es mayor a .05 por lo cual se asumieron varianzas iguales, también se observó que t es igual a .633, con 102 grados de libertad y p igual a .528; como el valor de probabilidad es mayor a .05, se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto al conocimiento desarrollado después de la intervención. La media de hombres fue 6.10 y la de las mujeres 5.74.

Género y habilidades desarrolladas

La hipótesis nula presenta, que no existe una diferencia en las habilidades desarrolladas según el género.

Como la distribución es normal, se utilizó el estadístico t de Student para muestras independientes. Al aplicar la prueba de Levene se observó que p es mayor a .05 por lo cual se asumieron varianzas iguales, también se observó que t es igual a .372, con 102 grados de libertad y p igual a .711, como el valor de probabilidad es mayor a .05 se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a las habilidades desarrolladas después de la intervención. La media de hombres fue 5.36 y la de las mujeres 5.59.

Género y actitudes desarrolladas

La hipótesis nula presenta, que no existe una diferencia en las actitudes desarrolladas según el género.

Como la distribución no es normal, se utilizó el estadístico de Mann-Whitney para muestras independientes. Se observó que U es igual a 1217 y p igual a .379, como el valor de probabilidad es mayor a .05 se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no

existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a las actitudes desarrolladas después de la intervención. El rango promedio de hombres fue 49.86 y el de las mujeres 55.04.

Educación y conocimientos desarrollados

La hipótesis nula fue la siguiente, no existe una diferencia en los conocimientos desarrollados según el nivel de educación.

Como los grupos eran muy heterogéneos la variable educación se codificó 1 igual a high school y 2 igual a licenciatura o posgrado para hacer los grupos más homogéneos, no se tomó en cuenta a los participantes que tenían otros estudios. Como la distribución es normal para los dos grupos, se utilizó el estadístico t de Student para muestras independientes. Al aplicar el test de Levene se observó que p es menor a .05 por lo cual se asumieron varianzas diferentes, también se observó que t es igual a -1.596, con 89.53 grados de libertad y p igual a .114, como el valor de probabilidad es mayor a .05 se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no existen diferencias significativas entre los encuestados con un nivel de estudio de high school y licenciatura o posgrado en cuanto al conocimiento desarrollado después de la intervención. La media de high school fue 5.56 y la de la de licenciatura-posgrado fue de 6.48.

Educación y habilidades desarrolladas

La hipótesis nula fue la siguiente, no existe una diferencia en las habilidades desarrolladas según el nivel de educación.

Como la distribución no es normal, se utilizó el estadístico de Mann-Whitney para muestras independientes. Se observó que U es igual a 867 y p igual a .161, como

el valor de probabilidad es mayor a .05 se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no existen diferencias significativas entre los encuestados con un nivel de estudio de high school y licenciatura o posgrado en cuanto a las habilidades desarrolladas después de la intervención. Los rangos promedio para high school fue 43.00 y el de licenciatura-posgrado fue de 50.85.

Educación y actitudes desarrolladas

La hipótesis nula presenta, que no existe una diferencia en las actitudes desarrolladas según el nivel de educación.

Como la distribución no es normal, se utilizó el estadístico de Mann-Whitney para muestras independientes. Se observó que U es igual a 905 y p igual a .267, como el valor de probabilidad es mayor a .05 se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no existen diferencias significativas entre los encuestados con un nivel de estudio de high school y licenciatura o posgrado en cuanto a las actitudes desarrolladas después de la intervención. Los rangos promedio para high school fue de 43.75 y el de licenciatura-posgrado fue de 49.93.

Experiencia y conocimientos desarrollados

La hipótesis nula fue la siguiente, no existe una diferencia en los conocimientos desarrollados según la experiencia.

Como la distribución es normal, se utilizó el estadístico F ANOVA de un factor. Se observó que F es igual a 2.514, con 2 y 101 grados de libertad y p igual a .086, como el valor de probabilidad es mayor a .05 se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no existen diferencias significativas entre la experiencia y los conocimientos

desarrollados después de la intervención. La media de 0 a 5 años de experiencia fue de 5.6, de 6 a 10 años de experiencia 7.4 y de 11 años en adelante 6.7. Aunque no resultaron diferencias significativas se observa que entre 0 a 5 años de experiencia y 6 a 10 años de experiencia existe una diferencia muy cercana a los dos puntos, pero los grupos son muy heterogéneos.

Experiencia y habilidades desarrolladas

La hipótesis nula fue la siguiente, no existe una diferencia en las habilidades desarrolladas según la experiencia.

Como la distribución no es normal, se utilizó el estadístico de Kruskal-Wallis. Se observó que X^2 es igual a 4.51 y p igual a .105, como el valor de probabilidad es mayor a .05 se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no existen diferencias significativas entre la experiencia y las habilidades desarrolladas después de la intervención. El rango promedio de 0 a 5 años de experiencia fue de 49.0, de 6 a 10 años fue de 66.3 y de 11 años en adelante fue de 61.6 años de experiencia.

Experiencia y actitudes desarrolladas

La hipótesis nula presenta, que no existe una diferencia en las actitudes desarrolladas según la experiencia.

Como la distribución no es normal, se utilizó el estadístico de Kruskal-Wallis. Se observó que X^2 es igual a 3.51 y p igual a .839, como el valor de probabilidad es mayor a .05 se retienen la hipótesis nula. Esto significa que no existen diferencias significativas entre la experiencia y las actitudes desarrolladas después de la intervención. El rango promedio de 0 a 5 años de experiencia fue de 52.5, de 6 a 10 años fue de 48.3

y de 11 años en adelante fue de 55.50 años de experiencia.

Pruebas de hipótesis

La hipótesis nula principal fue la siguiente:

H₀. No existe diferencia significativa en los conocimientos habilidades y actitudes antes y después de realizar una intervención con los tesoreros de las iglesias hispanas de la unión del Atlántico.

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para calcular la normalidad de todas las variables y constructos formados con el antes y después de la intervención. Se observó en los resultados que en todos los ítems y constructos medidos antes y después la probabilidad fue menor a .05, por lo que se asume que todos los constructos y variables no presentan una distribución normal (ver Apéndice F).

Comparativo en conocimientos antes y después

Cohen (1988) menciona que cuando se utiliza el tamaño del efecto con r la interpretación de r es la siguiente: ($r = .1$) tamaño del efecto pequeño; ($r = .3$) tamaño del efecto mediano y ($r = .5$) tamaño del efecto alto. Como las variables no son normales se utilizó el estadístico de Wilcoxon para la significación. Tomczak, M. y Tomczak (2014) mencionan que para calcular el tamaño del efecto de la prueba de Wilcoxon se utilizó la formula $\{ r = \frac{Z}{\sqrt{n}} \}$, donde n es el número total de pares comparados y Z es el estadístico de Wilcoxon. Al hacer los comparativos para las competencias en conocimiento se encontró que el tamaño del efecto alto fue para las siguientes declaraciones: “las disposiciones fiscales para empresas sin fines de lucro”(CT1 con CD1), “la administración

de donaciones en instituciones sin fines de lucro” (CT4-CD4), “las técnicas de evaluación y selección de inversiones” (CT22-CD22), “los marcos legales y éticos de las inversiones” (CT23-CD23), “los reglamentos y las estrategias de la inversión de la iglesia” (CT24-CD24), “del mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía” (CT25-CD25), “el funcionamiento de los préstamos para la financiación de proyectos” (CT26-CD26), “en qué grado tienes la competencia en conocimiento” y “en qué grado desarrollo la competencia en conocimiento”(CTtotal-CDtotal) (ver Tabla 16).

Los ítems de las competencias en conocimientos con tamaño del efecto mediano fueron los siguientes: “los principios Bíblicos y del Espíritu de Profecía en las finanzas de la iglesia” (CT2-CD2), “el uso que se le da a los diezmos” (CT3-CD3), “el sistema de control interno” (CT5-CD5), “la importancia de los estados financieros” (CT6-CD6), “los elementos de análisis financieros” (CT7-CD7), “los niveles de activos y pasivos de la iglesia” (CT8-CD8), “el capital operativo de la iglesia” (CT9-CD9), “la liquidez de la iglesia” (CT10 - CD10), “las áreas de enfoque del presupuesto” (CT12 - CD12), “los elementos de la planificación financiera para la preparación de presupuestos” (CT13-CD13), “como se presenta un presupuesto” (CT14-CD14), “los elementos de los informes financieros” (CT15-CD15), “los sistemas de información contable” (CT16-CD16), “las normas y principios de auditoría” (CT17-CD17), “los modelos de reconciliaciones bancarias” (CT18-CD18), “como reportar los ingresos y gastos” (CT19-CD19), “como transferir fondos a las organizaciones superiores” (CT20-CD20), “la cantidad o porcentaje de recursos a invertir” (CT21-CD22), “las técnicas de evaluación y selección de inversiones” (CT22-CD22), “la utilidad del inventario físicos” (CT27-CD27). Mientras el valor con un efecto total bajo fue el siguiente: ‘los elementos de un presupuesto’ (CT11-CD11) (ver Tabla 16).

Tabla 16

Comparativo de las competencias en conocimientos

Ítems	Rango promedio R1	Rango promedio R2	Sig. p	Tamaño del efecto r	Interpretación
CT1 - CD1	24.75	37.57	.000	0.64	Alto
CT2 - CD2	28.33	31.46	.000	0.49	Mediano
CT3 - CD3	22.86	20.00	.001	0.33	Mediano
CT4 - CD4	28.94	32.45	.000	0.52	Alto
CT5 - CD5	44.40	34.62	.000	0.47	Mediano
CT6 - CD6	28.57	29.83	.001	0.33	Mediano
CT7 - CD7	30.23	29.95	.000	0.41	Mediano
CT8 - CD8	24.85	25.04	.000	0.36	Mediano
CT9 - CD9	22.68	25.67	.000	0.35	Mediano
CT10 - CD10	19.90	28.65	.000	0.45	Mediano
CT11 - CD11	26.97	26.31	.009	0.26	Bajo
CT12 - CD12	26.05	31.56	.000	0.41	Mediano
CT13 - CD13	24.55	30.53	.000	0.46	Mediano
CT14 - CD14	27.17	26.36	.000	0.40	Mediano
CT15 - CD15	20.67	27.14	.000	0.44	Mediano
CT16 - CD16	19.50	29.20	.000	0.42	Mediano
CT17 - CD17	22.79	25.94	.000	0.45	Mediano
CT18 - CD18	16.39	26.37	.000	0.44	Mediano
CT19 - CD19	25.33	23.68	.000	0.35	Mediano
CT20 - CD20	20.67	22.79	.000	0.43	Mediano
CT21 - CD21	19.50	28.38	.000	0.42	Mediano
CT22 - CD22	10.30	25.63	.000	0.53	Alto
CT23 - CD23	14.70	26.50	.000	0.53	Alto
CT24 - CD24	14.86	29.92	.000	0.55	Alto
CT25 - CD25	9.08	25.14	.000	0.51	Alto
CT26 - CD26	12.88	24.51	.000	0.53	Alto
CT27 - CD27	23.44	27.14	.000	0.43	Mediano
CTtotal - Cdtotal	33.60	54.15	.000	0.62	Alto

Comparativo en habilidades antes y después

Al hacer los comparativos para las competencias en habilidades se encontró que el tamaño del efecto alto (mayor a .5) fue para las siguientes competencias: “crear un organigrama de flujo de finanzas eclesiásticas” (HT2 - HD2), “usar y manejar donaciones en las instituciones sin fines de lucros” (HT3 - HD3), “usar estrategias para

incrementar el capital operativo” (HT7 - HD7), “diversificar la cantidad o porcentaje de recursos a invertir” (HT18 - HD18), “analizar el mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía” (HT22 - HD22) y “en qué grado tiene la competencia en habilidades y como las desarrollo” (HTtotal – HDtotal) (ver Tabla 17).

Tabla 17

Comparativo de las competencias en habilidades

Ítems	Rango promedio R1	Rango promedio R2	Sig. p	Tamaño del efecto R	Interpretación
HT1 - HD1	35.00	32.68	.000	0.49	Mediano
HT2 - HD2	27.42	31.35	.000	0.83	Alto
HT3 - HD3	35.57	28.67	.000	1.14	Alto
HT4 - HD4	25.92	30.43	.000	0.41	Mediano
HT5 - HD5	26.65	27.72	.000	0.45	Mediano
HT6 - HD6	22.33	26.50	.000	0.35	Mediano
HT7 - HD7	21.56	30.21	.000	0.51	Alto
HT8 - HD8	20.69	28.44	.000	0.38	Mediano
HT9 - HD9	21.20	30.09	.000	0.47	Mediano
HT10 - HD10	26.55	27.12	.000	0.37	Mediano
HT11 - HD11	20.22	29.52	.000	0.48	Mediano
HT12 - HD12	15.17	25.85	.000	0.37	Mediano
HT13 - HD13	19.38	33.19	.000	0.39	Mediano
HT14 - HD14	25.33	23.23	.000	0.42	Mediano
HT15 - HD15	18.27	25.75	.000	0.38	Mediano
HT16 - HD16	21.50	23.99	.000	0.37	Mediano
HT17 - HD17	19.09	25.50	.000	0.37	Mediano
HT18 - HD18	18.50	29.07	.000	0.50	Alto
HT19 - HD19	28.38	26.50	.000	0.36	Mediano
HT20 - HD20	22.43	24.85	.000	0.43	Mediano
HT21 - HD21	20.70	23.29	.000	0.46	Mediano
HT22 - HD22	8.92	26.21	.000	0.53	Alto
HT23 - HD23	21.93	28.82	.000	0.36	Mediano
HT24 - HD24	27.33	24.48	.000	0.36	Mediano
HTtotal - HDtotal	35.50	49.15	.000	0.52	Alto

Las competencias con un efecto medio para las habilidades fueron las siguientes: “establecer un buen control interno “ (HT1 - HD1) , “elaborar estados financieros“ (HT4 - HD4), “actualizar las deudas de la iglesia” (HT5 - HD5), “analizar los estados financieros” (HT6 - HD6) , “elaborar un presupuesto” (HT8 - HD8), “recrear un presupuesto de la iglesia (añadir o eliminar partidas necesarias o innecesarias)” (HT9 - HD9), “identificar las áreas de mayor preocupación que deben recibir atención especial en un presupuesto de la iglesia” (HT10 - HD10), “analizar un informe de operación presupuestaria” (HT11 - HD11), “manejar los sistemas de información contable” (HT12- HD12), “preparar y revisar auditorías internas” (HT13 - HD13), “preparar las declaraciones fiscales” (HT14 - HD14), “preparar un sistema de informes financieros de la iglesia adecuado a las necesidades de la congregación local” (HT15 - HD15), “integrar nuevos elementos en los informes financieros“ (HT16 - HD16), “utilizar modelos de reconciliación bancaria” (HT17 - HD17), “identificar recursos en la iglesia y como utilizarlos a un nivel máximo de productividad” (HT19 - HD19), “evaluar y seleccionar instrumentos de inversión” (HT20 - HD20), “aplicar los marcos legales y éticos de las inversiones” (HT21 - HD21), “administrar los préstamos para la financiación de proyectos”(HT23 - HD23) y “desarrollar el inventario físico” (HT24 - HD24) ver Tabla 17.

Comparativo en actitudes antes y después

En la Tabla 18 se observan los ítems pareados donde el tamaño del efecto en su gran mayoría fue nulo. Algunos pares próximos a .1 se tomaron como tamaño del efecto bajo. Los ítems que presentaron un tamaño del efecto bajo fueron los siguientes: “Cumplir con el sistema de control interno” (AT1 - AD1), “Apegarse a los principios y estándares de contabilidad” (AT6 - AD6), “Para cumplir al rendir cuentas de los informes

financieros de la iglesia” (AT17 - AD17) y “Practicar la ética en la evaluación de inversiones” (AT19 - AD19). Con respecto a los demás ítems no existieron diferencias significativas y el tamaño del efecto fue menor a .1.

Tabla 18

Comparativo de las competencias en actitudes

Ítems	Rango promedio R1	Rango promedio R2	Sig. P	Tamaño del efecto R	Interpretación
AT1 - AD1	23.86	25.00	.370	0.09	Bajo
AT2 - AD2	26.22	18.96	.990	0.00	Nulo
AT3 - AD3	29.90	29.57	.702	0.04	Nulo
AT4 - AD4	21.69	19.18	.539	0.06	Nulo
AT5 - AD5	17.06	16.94	.865	0.02	Nulo
AT6 - AD6	18.38	19.48	.383	0.09	Bajo
AT7 - AD7	13.63	17.64	.765	0.03	Nulo
AT8 - AD8	15.57	15.44	.765	0.03	Nulo
AT9 - AD9	21.37	21.61	.569	0.06	Nulo
AT10 - AD10	25.29	21.00	.879	0.02	Nulo
AT11 - AD11	23.48	18.64	.612	0.05	Nulo
AT12 - AD12	29.81	22.21	.448	0.07	Nulo
AT13 - AD13	26.11	21.67	.626	0.05	Nulo
AT14 - AD14	25.86	20.50	.773	0.03	Nulo
AT15 - AD15	23.61	20.31	.573	0.06	Nulo
AT16 - AD16	20.66	18.34	.749	0.03	Nulo
AT17 - AD17	21.87	17.31	.114	0.16	Bajo
AT18 - AD18	16.23	13.00	.855	0.02	Nulo
AT19 - AD19	23.62	19.53	.087	0.17	Bajo
AT20 - AD20	26.40	20.02	.675	0.04	Nulo
AT21 - AD21	21.88	14.33	.348	0.09	Bajo
AT22 - AD22	20.07	14.44	.713	0.04	Nulo
AT23 - AD23	26.89	20.15	.941	0.09	Bajo
ATTOTAL - ADTOTAL	53.68	44.80	.508	0.00	Nulo

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 la mediana antes y después de la clasificación, se describieron inferencias con algunas variables demográficas. Se realizaron las pruebas de hipótesis y se presentaron los resultados con su significación y el tamaño del efecto de las diferencias.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

Este estudio tuvo como objetivo principal explorar en qué grado tienen los tesoreros las competencias de conocimiento, habilidades, actitudes y en qué grado las han desarrollado después de las jornadas de capacitación en las iglesias hispanas del territorio de la Unión del Atlántico.

En las competencias en conocimientos se observó que el constructo en su totalidad tuvo diferencias significativas y un tamaño del efecto alto, al igual, en siete de las competencias se observó un tamaño del efecto alto, mientras que 19 competencias tuvieron un tamaño del efecto mediano y solo una presentó un tamaño del efecto bajo.

En las competencias en habilidades se observó que el constructo en su totalidad tuvo diferencias significativas y un tamaño del efecto alto, al igual, en cinco de las competencias se observó un tamaño del efecto alto, mientras que 19 competencias tuvieron un tamaño del efecto mediano.

En las competencias en actitudes se observó que el constructo en su totalidad no tuvo diferencias significativas, por lo que el tamaño del efecto fue nulo, al igual, en seis de las competencias se observó un tamaño del efecto bajo, mientras que 17 competencias tuvieron un tamaño del efecto nulo.

Uribe et al. (2009) en su investigación encontró debilidades en las competencias

de habilidades de psicólogos de la Universidad Javeriana en cuanto a manejo de tecnologías, información, presupuesto y finanzas. En la presente investigación también se encontraron inicialmente este tipo de debilidades en las competencias de habilidades, pero después de las jornadas de capacitación se observó un desarrollo alto.

Flores Laguna et al. (2017) realizaron una investigación con los egresados de contaduría de la Universidad de Montemorelos, en la investigación se preguntaba en que grado la universidad les había dado conocimientos, habilidades y actitudes (genéricas y disciplinares). Los resultados mostraron que los contadores desarrollaron las competencias disciplinares en conocimientos, habilidades y actitudes en grado alto como resultado de la capacitación que la universidad les dio. En esta investigación se encontraron resultados similares ya que hubo un desarrollo alto en las competencias de conocimientos y habilidades, con respecto a las actitudes estas se mantuvieron en grado alto.

Cabeza et al. (2017) realizaron una investigación de la importancia de las competencias para egresados en administración en regiones de Colombia. Las competencias fueron extraídas del proyecto Tuning de América Latina. La muestra estuvo conformada por 219 egresados. Los resultados muestran que las competencias específicas más importantes son: (a) interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales, (b) identificar y administrar los riesgos de negocios en las organizaciones, (c) tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa, (d) administrar y desarrollar el talento humano en las organizaciones, (e) identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones y (f) mejorar e innovar los procesos administrativos.

Estos resultados coinciden con las competencias de conocimiento de finanzas, gerencia de inversiones o recursos y estados financieros las cuales presentaron mayor tamaño del efecto en la presente investigación.

Conclusión

Se realizaron inferencias entre las variables demográficas y las competencias desarrolladas en conocimientos, habilidades y actitudes. Se concluye que no existen diferencias significativas entre las variables demográficas (género, educación y experiencia) con las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes.

Con respecto a la hipótesis principal donde se buscaba las diferencias en las competencias, antes y después de las jornadas de capacitación, se concluye que las competencias en conocimientos y habilidades en los tesoreros de las iglesias hispanas en el territorio de la Unión del Atlántico estaban inicialmente muy bajas y después de las jornadas de capacitación mostraron un desarrollo alto. En cuanto a las competencias en actitudes, inicialmente estaban altas y al finalizar las jornadas de capacitación permanecieron en el mismo nivel.

Recomendaciones

En esta sección se presentan algunas recomendaciones para los directivos de la Unión Atlántico, conferencias e iglesias locales.

1. En cuanto a las competencias en conocimientos se requiere mayor capacitación (la mediana estaba en cero o muy próxima a cero inicialmente) a los tesoreros. Algunas de estas competencias son las siguientes: (a) conocer las disposiciones fiscales para empresas sin fines de lucro, (b) como transferir fondos a las organizaciones

superiores, (c) la cantidad o porcentaje de recursos a invertir, (d) técnicas de evaluación y selección de inversiones, (e) marcos legales y éticos de las inversiones, (f) reglamentos y las estrategias de la inversión de la iglesia, (g) mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía, (h) funcionamiento de los préstamos para la financiación de proyectos y (j) utilidad del inventario físicos.

2. En cuanto a las competencias en habilidades se requiere mayor capacitación (la mediana estaba en cero o muy próxima a cero inicialmente) a los tesoreros. Algunas de estas competencias son las siguientes: (a) preparar las declaraciones fiscales, (b) Evaluar y seleccionar instrumentos de inversión, (c) aplicar los marcos legales y éticos de las inversiones, (d) analizar el mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía, (e) diversificar la cantidad o porcentaje de recursos a invertir y (f) administrar los préstamos para la financiación de proyectos.

3. En cuanto a las competencias en actitudes se recomienda para futuras jornadas de capacitación solamente reforzar aspectos en la ética y confiabilidad de las inversiones.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Instrucciones Generales

Este cuestionario es de participación voluntaria, sin embargo, es un ejercicio académico que beneficiara la investigación doctoral. El objetivo principal de este instrumento es recolectar información relevante de los tesoreros de iglesias hispanas de la Unión del Atlántico para medir las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes.

La información provista por usted será tratada de forma confidencial y anónima. No le estamos pidiendo ninguna información personal o que le pueda comprometer su identidad, tampoco es requerido el nombre de la persona. Su participación es muy importante y los resultados de esta investigación serán utilizados para el desarrollo espiritual y profesional de lideres de las iglesias.

Por favor responder todas las preguntas de forma honesta y con su mejor respuesta, queremos saber en que grado usted tiene, cuanto usas y en que grado has desarrollado estas competencias.

Al finalizar el cuestionario, favor depositarlos en las áreas asignadas para su colección.

Gracias por tomar de su tiempo y participar de este ejercicio. Esperamos que la contribución final pueda beneficiar a todos los tesoreros de nuestras iglesias y que así podamos avanzar la obra de la predicación del evangelio.

Su Servidor,

Elías F. Zabala Sr.
Comité de Investigación

Preguntas Demográficas

Por favor coloque una "X" en el encasillado correspondiente aplicado a usted.

¿Cual es su genero?	Colocar "X"
Masculino	
Femenino	

¿Cual es su edad?	Colocar "X"
20-30	
31-40	
41-50	
51-60	
61-70	
71+	

¿Hasta que grado cursó en la escuela?	Colocar "X"
High School	
Licenciatura	
Maestría	
Doctorado	
Otros	

¿Años de experiencia en Tesorería?	Colocar "X"
0-5	
6-10	
11+	

¿Cuántos miembros tiene su iglesia?	Colocar "X"
0-50	
51-100	
101-150	
151-200	
201+	

¿Cual es el ingreso de diezmo anual de su iglesia?	Colocar "X"
0-25,000	
25,001-50,000	
50,001-100,000	
100,001+	

¿El lugar de reunión de su iglesia es?	Colocar "X"
Propio	
Rentado	

Competencias en Conocimientos

Gracias por su participación en la aplicación de este cuestionario. Después de analizar cada una de las siguientes preguntas sobre las competencias en conocimiento, por favor califique en escala de 0-10 según aplique.

Escala: Nada=0 Totalmente=10

¿En qué grado conoces...?	Tie- nes	Has desarro- llado
1. Las disposiciones fiscales para empresas sin fines de lucro.		
2. Los principios Bíblicos y del Espíritu de Profecía en las finanzas de la iglesia.		
3. El uso que se le da a los diezmos.		
4. La administración de donaciones en instituciones sin fines de lucro.		
5. El sistema de control interno.		
6. La importancia de los estados financieros.		
7. Los elementos de análisis financieros.		
8. Los niveles de activos y pasivos de la iglesia		
9. El capital operativo de la iglesia		
10. La liquidez de la iglesia		

11. Los elementos de un presupuesto.		
12. Las áreas de enfoque del presupuesto.		
13. Los elementos de la planificación financiera para la preparación de presupuestos.		
14. Como se presenta un presupuesto.		
15. Los elementos de los informes financieros.		
16. Los sistemas de información contable.		
17. Las normas y principios de auditoría.		
18. Los modelos de reconciliaciones bancarias.		
19. Como reportar los ingresos y gastos.		
20. Como transferir fondos a las organizaciones superiores.		
21. La cantidad o porcentaje de recursos a invertir.		
22. Las técnicas de evaluación y selección de inversiones.		
23. Los marcos legales y éticos de las inversiones.		
24. Los reglamentos y las estrategias de la inversión de la iglesia.		
25. Del mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía.		
26. El funcionamiento de los préstamos para la financiación de proyectos.		
27. La utilidad del inventario físicos.		

Competencias en Habilidades

Gracias por su participación en la aplicación de este cuestionario. Después de analizar cada una de las siguientes preguntas sobre las competencias en habilidades, por favor califique en escala de 0-10 según aplique.

Escala: Nada=0 Totalmente=10

¿En qué grado tienes la habilidad para...?	Tienes	Has desarrollado
1. Establecer un buen control interno.		
2. Crear un organigrama de flujo de finanzas eclesíásticas.		
3. Usar y manejar donaciones en las instituciones sin fines de lucro.		
4. Elaborar estados financieros.		
5. Actualizar las deudas de la iglesia.		
6. Analizar los estados financieros.		
7. Usar estrategias para incrementar el capital operativo.		
8. Elaborar un presupuesto.		
9. Recrear un presupuesto de la iglesia (añadir o eliminar partidas necesarias o innecesarias).		
10. Identificar las áreas de mayor preocupación que deben recibir atención especial en un presupuesto de la iglesia.		
11. Analizar un informe de operación presupuestaria.		
12. Manejar los sistemas de información contable.		
13. Preparar y revisar auditorías internas.		
14. Preparar las declaraciones fiscales.		
15. Preparar un sistema de informes financieros de la iglesia adecuado a las necesidades de la congregación local.		
16. Integrar nuevos elementos en los informes financieros.		
17. Utilizar modelos de reconciliación bancaria.		

18. Diversificar la cantidad o porcentaje de recursos a invertir.		
19. Identificar recursos en la iglesia y como utilizarlos a un nivel máximo de productividad		
20. Evaluar y seleccionar instrumentos de inversión.		
21. Aplicar los marcos legales y éticos de las inversiones.		
22. Analizar el mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía.		
23. Administrar los préstamos para la financiación de proyectos.		
24. Desarrollar el inventario físico.		

Competencias en Actitudes

Gracias por su participación en la aplicación de este cuestionario. Después de analizar cada una de las siguientes preguntas sobre las competencias en actitudes, por favor califique en escala de 0-10 según aplique.

Escala: Nada=0 Totalmente=10

¿En qué grado tienes la actitud para...?	Tienes	Has desarrollado
1. Cumplir con el sistema de control interno.		
2. Adherirse al organigrama de flujo de finanzas eclesíásticas.		
3. Cumplir con las disposiciones legales estatales y federales.		
4. Rendir cuentas sobre el uso y manejo de donaciones en la iglesia		
5. Elaborar honestamente estados financieros.		
6. Apegarse a los principios y estándares de contabilidad.		
7. Informar de forma fidedigna el capital operativo de la iglesia.		
8. Informar con veracidad las deudas de la iglesia.		
9. Promover presupuesto de iglesia.		
10. Atender las áreas de mayor preocupación en un presupuesto de la iglesia.		
11. Apegarse a los elementos de un presupuesto para la administración de la iglesia.		
12. Informar sistemáticamente la operación presupuestaria de la iglesia.		
13. Actualizar los sistemas de información contable.		
14. Apegarse a las normas y principios de auditoría.		
15. Cumplir a tiempo con las declaraciones fiscales.		
16. La fidelidad en la transferencia de fondos a las organizaciones superiores.		
17. Para cumplir al rendir cuentas de los informes financieros de la iglesia.		
18. Cuidar responsablemente los recursos en la iglesia.		
19. Practicar la ética en la evaluación de inversiones.		
20. Empezar inversiones de acuerdo con la filosofía de la iglesia.		
21. Proteger a la iglesia de los riesgos en el mercado bursátil.		
22. Mantener una vigilancia constante sobre las cuentas por pagar de la iglesia.		
23. Mantener actualizado el inventario físico.		

APÉNDICE B

ANÁLISIS FACTORIAL

Análisis factorial

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2852.179
	Df	351
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
CD1	1.000	.634
CD3	1.000	.725
CD2	1.000	.608
CD4	1.000	.733
CD5	1.000	.646
CD6	1.000	.797
CD7	1.000	.686
CD8	1.000	.777
CD9	1.000	.882
CD10	1.000	.846
CD11	1.000	.814
CD12	1.000	.753
CD13	1.000	.900
CD14	1.000	.807
CD15	1.000	.827
CD16	1.000	.791
CD17	1.000	.863
CD18	1.000	.790
CD19	1.000	.758
CD20	1.000	.727
CD21	1.000	.781
CD22	1.000	.848
CD23	1.000	.840
CD24	1.000	.797
CD25	1.000	.805
CD26	1.000	.821
CD27	1.000	.697

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Com- ponent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Va- riance	Cumula- tive %	Total	% of Va- riance	Cumula- tive %	Total	% of Va- riance	Cumula- tive %
1	15.982	59.193	59.193	15.982	59.193	59.193	5.862	21.712	21.712
2	2.124	7.865	67.058	2.124	7.865	67.058	4.541	16.819	38.532
3	1.147	4.248	71.307	1.147	4.248	71.307	4.016	14.872	53.404
4	.942	3.489	74.795	.942	3.489	74.795	3.801	14.079	67.483
5	.760	2.815	77.610	.760	2.815	77.610	2.734	10.127	77.610
6	.666	2.467	80.077						
7	.592	2.193	82.270						
8	.499	1.849	84.119						
9	.494	1.828	85.947						
10	.454	1.683	87.630						
11	.397	1.471	89.101						
12	.358	1.325	90.426						
13	.347	1.287	91.713						
14	.319	1.180	92.892						
15	.288	1.068	93.961						
16	.246	.910	94.870						
17	.220	.815	95.685						
18	.199	.735	96.420						
19	.181	.672	97.092						
20	.170	.628	97.720						
21	.144	.532	98.252						
22	.108	.398	98.650						
23	.101	.376	99.026						
24	.079	.292	99.318						
25	.069	.256	99.574						
26	.067	.248	99.821						
27	.048	.179	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	27

Habilidades

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.948
Prueba de esfericidad de Chi-cuadrado aproximado	3224.233
Bartlett	276
Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
HD1	1.000	.672
HD2	1.000	.793
HD3	1.000	.743
HD4	1.000	.850
HD5	1.000	.813
HD6	1.000	.811
HD7	1.000	.783
HD8	1.000	.783
HD9	1.000	.865
HD10	1.000	.787
HD11	1.000	.870
HD12	1.000	.762
HD13	1.000	.686
HD14	1.000	.797
HD15	1.000	.821
HD16	1.000	.803
HD17	1.000	.712
HD18	1.000	.876
HD19	1.000	.867
HD20	1.000	.868
HD21	1.000	.924
HD22	1.000	.879
HD23	1.000	.899
HD24	1.000	.733

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	16.690	69.542	69.542	16.690	69.542	69.542	7.552	31.469	31.469
2	1.875	7.810	77.352	1.875	7.810	77.352	6.099	25.414	56.883
3	.833	3.470	80.822	.833	3.470	80.822	5.745	23.939	80.822
4	.620	2.584	83.406						

5	.527	2.197	85.603					
6	.463	1.928	87.530					
7	.418	1.741	89.272					
8	.361	1.505	90.777					
9	.338	1.409	92.186					
10	.249	1.037	93.223					
11	.227	.947	94.170					
12	.198	.823	94.993					
13	.185	.769	95.763					
14	.173	.720	96.482					
15	.136	.567	97.049					
16	.126	.523	97.572					
17	.106	.443	98.015					
18	.097	.403	98.418					
19	.081	.339	98.757					
20	.080	.334	99.091					
21	.077	.323	99.414					
22	.055	.229	99.642					
23	.045	.187	99.829					
24	.041	.171	100.000					

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	24

Actitudes

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.909
Approx. Chi-Square	2795.837
Bartlett's Test of Sphericity	Df
	253
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
AD1	1.000	.605
AD2	1.000	.796
AD3	1.000	.789
AD4	1.000	.789
AD5	1.000	.702
AD6	1.000	.859
AD7	1.000	.792
AD8	1.000	.891
AD9	1.000	.797

AD10	1.000	.898
AD11	1.000	.871
AD12	1.000	.910
AD13	1.000	.768
AD14	1.000	.897
AD15	1.000	.797
AD16	1.000	.697
AD17	1.000	.878
AD18	1.000	.830
AD19	1.000	.892
AD20	1.000	.879
AD21	1.000	.857
AD22	1.000	.849
AD23	1.000	.780

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	14.355	62.415	62.415	14.355	62.415	62.415	5.346	23.244	23.244
2	1.351	5.876	68.291	1.351	5.876	68.291	4.027	17.511	40.755
3	1.304	5.668	73.959	1.304	5.668	73.959	3.393	14.754	55.509
4	.985	4.281	78.240	.985	4.281	78.240	3.178	13.816	69.325
5	.826	3.592	81.833	.826	3.592	81.833	2.877	12.508	81.833
6	.734	3.190	85.023						
7	.547	2.377	87.400						
8	.519	2.256	89.655						
9	.399	1.737	91.392						
10	.299	1.299	92.691						
11	.280	1.218	93.908						
12	.218	.947	94.855						
13	.202	.880	95.735						
14	.169	.734	96.469						
15	.148	.646	97.115						
16	.143	.623	97.738						
17	.128	.556	98.294						
18	.098	.425	98.719						
19	.092	.401	99.119						
20	.068	.296	99.415						
21	.061	.266	99.681						
22	.043	.188	99.869						
23	.030	.131	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	23

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la competencia habilidades

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Competencias en habilidades	Es la representación concretizada de las destrezas y practica del conocimiento de los individuos	Se determinó el nivel de habilidades de los tesoreros de la Unión del Atlántico por medio de los siguientes 24 ítems, bajo la escala: 0 = Nada 10 = Totalmente 1. Establecer un buen control interno. 2. Crear un organigrama de flujo de finanzas eclesiásticas. 3. Usar y manejar donaciones en las instituciones sin fines de lucros. 4. Elaborar estados financieros. 5. Actualizar las deudas de la iglesia. 6. Analizar los estados financieros. 7. Usar estrategias para incrementar el capital operativo. 8. Elaborar un presupuesto. 9. Recrear un presupuesto de la iglesia (añadir o eliminar partidas necesarias o innecesarias). 10. Identificar las áreas de mayor preocupación que deben recibir atención especial en un presupuesto de la iglesia. 11. Analizar un informe de operación presupuestaria. 12. Manejar los sistemas de información contable. 13. Preparar y revisar auditorías internas. 14. Preparar las declaraciones fiscales. 15. Preparar un sistema de informes financieros de la iglesia adecuado a	Para medir el nivel de habilidades de los tesoreros de la Unión del Atlántico se utilizó la media aritmética de los 24 ítems.

	<p>las necesidades de la congregación local.</p> <p>16. Integrar nuevos elementos en los informes financieros.</p> <p>17. Utilizar modelos de reconciliación bancaria.</p> <p>18. Diversificar la cantidad o porcentaje de recursos a invertir.</p> <p>19. Identificar recursos en la iglesia y como utilizarlos a un nivel máximo de productividad</p> <p>20. Evaluar y seleccionar instrumentos de inversión.</p> <p>21. Aplicar los marcos legales y éticos de las inversiones.</p> <p>22. Analizar el mercado bursátil, los riesgos y su efecto en la economía.</p> <p>23. Administrar los préstamos para la financiación de proyectos.</p> <p>24. Desarrollar el inventario físico.</p>
--	--

Operacionalización de la competencia actitudes

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Competencias en actitudes	Son las condiciones en las que se enfrentan los conocimientos y las habilidades de los individuos y que forman la base a una disciplina de trabajo.	<p>Se determinó el nivel de actitudes de los tesoreros de la Unión del Atlántico por medio de los siguientes 23 ítems, bajo la escala:</p> <p>0 = Nada</p> <p>10 = Totalmente</p> <p>1. Cumplir con el sistema de control interno.</p> <p>2. Adherirse al organigrama de flujo de finanzas eclesíásticas.</p> <p>3. Cumplir con las disposiciones legales estatales y federales.</p> <p>4. Rendir cuentas sobre el uso y manejo de donaciones en la iglesia</p> <p>5. Elaborar honestamente estados financieros.</p>	Para medir el nivel de actitudes de los tesoreros de la Unión del Atlántico se utilizó la media aritmética de los 23 ítems

-
6. Apegarse a los principios y estándares de contabilidad.
 7. Informar de forma fidedigna el capital operativo de la iglesia.
 8. Informar con veracidad las deudas de la iglesia.
 9. Promover presupuesto de iglesia.
 10. Atender las áreas de mayor preocupación en un presupuesto de la iglesia.
 11. Apegarse a los elementos de un presupuesto para la administración de la iglesia.
 12. Informar sistemáticamente la operación presupuestaria de la iglesia.
 13. Actualizar los sistemas de información contable.
 14. Apegarse a las normas y principios de auditoría.
 15. Cumplir a tiempo con las declaraciones fiscales.
 16. La fidelidad en la transferencia de fondos a las organizaciones superiores.
 17. Para cumplir al rendir cuentas de los informes financieros de la iglesia.
 18. Cuidar responsablemente los recursos en la iglesia.
 19. Practicar la ética en la evaluación de inversiones.
 20. Empezar inversiones de acuerdo con la filosofía de la iglesia.
 21. Proteger a la iglesia de los riesgos en el mercado bursátil.
 22. Mantener una vigilancia constante sobre las cuentas por pagar de la iglesia.
 23. Mantener actualizado el inventario físico.
-

APÉNDICE D

DATOS DEMOGRÁFICOS

Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	51	49.0	49.0	49.0
	Femenino	53	51.0	51.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Edad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	11	10.6	10.6	10.6
	31-40	24	23.1	23.1	33.7
	41-50	24	23.1	23.1	56.7
	51-60	25	24.0	24.0	80.8
	61-70	14	13.5	13.5	94.2
	70-Adelante	6	5.8	5.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Educacion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Secundaria	51	49.0	49.0	49.0
	Licenciatura	33	31.7	31.7	80.8
	Maestria	6	5.8	5.8	86.5
	Doctorado	2	1.9	1.9	88.5
	Otros	12	11.5	11.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Experiencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	79	76.0	76.0	76.0
	6-10	10	9.6	9.6	85.6
	11-Adelante	15	14.4	14.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Membresia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-50	25	24.0	24.0	24.0
	51-100	27	26.0	26.0	50.0
	101-150	34	32.7	32.7	82.7
	151-200	14	13.5	13.5	96.2
	201-Adelante	4	3.8	3.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Diezmo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-25000	13	12.5	12.5	12.5
25001-50000	21	20.2	20.2	32.7
Valid 50001-100000	35	33.7	33.7	66.3
100001-Adelante	35	33.7	33.7	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Edificio

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Propio	64	61.5	61.5	61.5
Valid Rentado	40	38.5	38.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

	N		Median
	Valid	Missing	
CT1	104	0	.0000
CT2	104	0	7.0000
CT3	104	0	9.0000
CT4	104	0	5.0000
CT5	103	1	5.0000
CT6	104	0	7.0000
CT7	104	0	5.0000
CT8	104	0	6.0000
CT9	104	0	7.0000
CT10	104	0	6.0000
CT11	104	0	7.0000
CT12	104	0	6.0000
CT13	104	0	4.5000
CT14	104	0	5.0000
CT15	104	0	5.0000
CT16	104	0	4.0000
CT17	104	0	2.0000
CT18	104	0	1.5000
CT19	104	0	6.0000
CT20	104	0	.5000
CT21	104	0	.0000
CT22	104	0	.0000
CT23	104	0	.0000
CT24	104	0	.0000
CT25	103	1	.0000
CT26	104	0	.0000
CT27	104	0	1.0000
CTTOTAL	104	0	4.3704

	N		Median
	Valid	Missing	
CD1	104	0	6.0000
CD2	104	0	9.0000
CD3	104	0	10.0000
CD4	104	0	8.0000
CD5	104	0	8.0000
CD6	104	0	9.0000
CD7	104	0	8.0000
CD8	104	0	8.0000
CD9	104	0	8.0000
CD10	104	0	8.0000
CD11	104	0	8.0000
CD12	104	0	8.0000
CD13	104	0	7.0000
CD14	104	0	7.0000
CD15	104	0	7.0000
CD16	104	0	6.0000
CD17	104	0	5.0000
CD18	104	0	5.0000
CD19	104	0	8.0000
CD20	104	0	5.5000
CD21	104	0	5.0000
CD22	104	0	2.0000
CD23	104	0	3.0000
CD24	104	0	4.5000
CD25	104	0	3.0000
CD26	104	0	4.5000
CD27	104	0	5.0000
CDTOTAL	104	0	6.5000

Habilidades

Statistics

	N		Median
	Valid	Missing	
HT1	104	0	5.0000
HT2	104	0	5.0000
HT3	104	0	5.0000
HT4	104	0	5.0000
HT5	104	0	5.0000
HT6	104	0	5.0000
HT7	104	0	4.0000
HT8	104	0	5.0000
HT9	104	0	5.0000
HT10	104	0	5.0000
HT11	104	0	5.0000
HT12	104	0	5.0000
HT13	104	0	3.0000
HT14	104	0	.0000
HT15	104	0	4.0000
HT16	103	1	3.0000
HT17	104	0	2.5000
HT18	104	0	1.0000
HT19	104	0	3.0000
HT20	104	0	.0000
HT21	104	0	.0000
HT22	104	0	.0000
HT23	104	0	1.0000
HT24	104	0	2.0000
HTTOTAL	104	0	3.5833

Statistics			
	N		Median
	Valid	Missing	
HD1	104	0	8.0000
HD2	104	0	7.0000
HD3	104	0	8.0000
HD4	104	0	8.0000
HD5	104	0	8.0000
HD6	104	0	7.5000
HD7	104	0	7.0000
HD8	104	0	8.0000
HD9	104	0	8.0000
HD10	104	0	8.0000
HD11	104	0	7.0000
HD12	104	0	7.0000
HD13	103	1	6.0000
HD14	104	0	4.0000
HD15	104	0	5.0000
HD16	104	0	5.0000
HD17	104	0	5.0000
HD18	104	0	4.0000
HD19	104	0	4.5000
HD20	103	1	3.0000
HD21	104	0	3.5000
HD22	104	0	3.0000
HD23	104	0	4.0000
HD24	104	0	5.0000
HDTOTAL	104	0	5.5625

Actitudes

Statistics			
	N		Median
	Valid	Missing	
AT1	104	0	8.0000
AT2	104	0	9.0000
AT3	104	0	10.0000
AT4	104	0	10.0000
AT5	104	0	10.0000
AT6	104	0	10.0000
AT7	104	0	10.0000
AT8	104	0	10.0000
AT9	104	0	10.0000
AT10	104	0	10.0000
AT11	104	0	10.0000
AT12	104	0	9.0000
AT13	104	0	9.0000
AT14	104	0	10.0000
AT15	104	0	10.0000
AT16	104	0	10.0000
AT17	104	0	10.0000
AT18	104	0	10.0000
AT19	104	0	10.0000
AT20	104	0	9.0000
AT21	104	0	9.5000
AT22	104	0	10.0000
AT23	104	0	10.0000
ATTOTAL	104	0	8.8958

Statistics

	N		Median
	Valid	Missing	
AD1	104	0	10.0000
AD2	104	0	10.0000
AD3	104	0	10.0000
AD4	104	0	10.0000
AD5	104	0	10.0000
AD6	104	0	10.0000
AD7	104	0	10.0000
AD8	104	0	10.0000
AD9	104	0	10.0000
AD10	104	0	10.0000
AD11	104	0	10.0000
AD12	104	0	10.0000
AD13	104	0	10.0000
AD14	104	0	10.0000
AD15	104	0	10.0000
AD16	104	0	10.0000
AD17	104	0	10.0000
AD18	104	0	10.0000
AD19	104	0	9.0000
AD20	104	0	8.0000
AD21	104	0	9.5000
AD22	104	0	10.0000
AD23	104	0	10.0000
ADTOTAL	104	0	8.8750

APÉNDICE E

INFERENCIAS ESTADÍSTICAS

Inferencias

Tests of Normality

	Genero	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CDTOTAL	Masculino	.095	51	.200*	.942	51	.015
	Femenino	.120	53	.057	.947	53	.019
HDTOTAL	Masculino	.134	51	.023	.908	51	.001
	Femenino	.106	53	.198	.942	53	.012
ADTOTAL	Masculino	.187	51	.000	.833	51	.000
	Femenino	.253	53	.000	.757	53	.000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pruebas de normalidad

	Edu1	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CDTOTAL	High School	.101	51	.200*	.945	51	.019
	Licenciatura o posgrado	.115	41	.189	.947	41	.057
HDTOTAL	High School	.122	51	.055	.928	51	.004
	Licenciatura o posgrado	.157	41	.012	.922	41	.008
ADTOTAL	High School	.196	51	.000	.811	51	.000
	Licenciatura o posgrado	.233	41	.000	.748	41	.000

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Tests of Normality

	Experiencia	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CDTOTAL	0-5	.090	79	.174	.952	79	.005
	6-10	.201	10	.200*	.914	10	.310
	11-Adelante	.138	15	.200*	.933	15	.302
HDTOTAL	0-5	.122	79	.006	.926	79	.000
	6-10	.208	10	.200*	.932	10	.467
	11-Adelante	.164	15	.200*	.885	15	.056
ADTOTAL	0-5	.209	79	.000	.785	79	.000
	6-10	.220	10	.187	.861	10	.079
	11-Adelante	.252	15	.011	.750	15	.001

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Genero y conocimientos desarrollados

Group Statistics

	Genero	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
CDTOTAL	Masculino	51	6.0995	2.85806	.40021
	Femenino	53	5.7491	2.78728	.38286

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
CDTO-TAL	Equal variances assumed	.028	.867	.633	102	.528	.35037	.55358
	Equal variances not assumed			.633	101.585	.528	.35037	.55385

Genero y habilidades

Estadísticos de grupo

	Genero	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
HDTOTAL	Masculino	51	5.3579	3.36552	.47127
	Femenino	53	5.5928	3.07836	.42284

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
HDTOTAL	Se han asumido varianzas iguales	1.668	.199	-.372	102	.711	-.23485	.63207
	No se han asumido varianzas iguales			-.371	100.365	.711	-.23485	.63316

Género y actitudes

Rangos

	Genero	N	Rango promedio	Suma de rangos
ADTOTAL	Masculino	51	49.86	2543.00
	Femenino	53	55.04	2917.00
	Total	104		

Estadísticos de contraste^a

ADTOTAL	
U de Mann-Whitney	1217.000
W de Wilcoxon	2543.000
Z	-.879
Sig. asintót. (bilateral)	.379
a. Variable de agrupación: Genero	

Educación y conocimientos

Estadísticos de grupo

	Edu1	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
CDTOTAL	High School	51	5.5621	2.99823	.41984
	Licenciatura o posgrado	41	6.4779	2.50382	.39103

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
Se han asumido varianzas iguales	4.310	.041	-1.565	90	.121	-.91578	.58508
No se han asumido varianzas iguales			-1.596	89.853	.114	-.91578	.57373

Educación y habilidades

Rangos

	Edu1	N	Rango promedio	Suma de rangos
	High School	51	43.00	2193.00
HDTOTAL	Licenciatura o posgrado	41	50.85	2085.00
	Total	92		

Estadísticos de contraste^a

	HDTOTAL
U de Mann-Whitney	867.000
W de Wilcoxon	2193.000
Z	-1.403
Sig. asintót. (bilateral)	.161

a. Variable de agrupación: Edu1

Educación y actitudes

Rangos

	Edu1	N	Rango promedio	Suma de rangos
	High School	51	43.75	2231.00
ADTOTAL	Licenciatura o posgrado	41	49.93	2047.00
	Total	92		

Estadísticos de contraste^a

	ADTOTAL
U de Mann-Whitney	905.000
W de Wilcoxon	2231.000
Z	-1.110
Sig. asintót. (bilateral)	.267

a. Variable de agrupación: Edu1

Experiencia y conocimientos

Descriptivos

CDTOTAL

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
0-5	79	5.5917	2.87794	.32379	4.9470	6.2363	.00	10.00
6-10	10	7.3889	1.66610	.52687	6.1970	8.5807	4.07	9.52
11-Adelante	15	6.6765	2.75036	.71014	5.1534	8.1996	1.48	10.00
Total	104	5.9209	2.81398	.27593	5.3737	6.4682	.00	10.00

ANOVA de un factor

CDTOTAL

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	38.679	2	19.339	2.514	.086
Intra-grupos	776.924	101	7.692		
Total	815.602	103			

Experiencia y habilidades

Rangos

	Experiencia	N	Rango promedio
HDTOTAL	0-5	79	49.03
	6-10	10	66.30
	11-Adelante	15	61.60
	Total	104	

Estadísticos de contraste^{a,b}

	HDTOTAL
Chi-cuadrado	4.513
Gl	2
Sig. asintót.	.105

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación:
Experiencia

Experiencia con actitudes

Rangos

	Experiencia	N	Rango promedio
ADTOTAL	0-5	79	52.47
	6-10	10	48.25
	11-Adelante	15	55.50
	Total	104	

Estadísticos de contraste^{a,b}

	ADTOTAL
Chi-cuadrado	.351
Gl	2
Sig. asintót.	.839

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación:

Experiencia

APÉNDICE F

PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS

Hipótesis nula

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CT1	.330	100	.000	.716	100	.000
CD1	.176	100	.000	.851	100	.000
CT2	.183	100	.000	.896	100	.000
CD2	.246	100	.000	.764	100	.000
CT3	.255	100	.000	.767	100	.000
CD3	.367	100	.000	.591	100	.000
CT4	.138	100	.000	.894	100	.000
CD4	.204	100	.000	.832	100	.000
CT5	.129	100	.000	.893	100	.000
CD5	.200	100	.000	.826	100	.000
CT6	.178	100	.000	.849	100	.000
CD6	.221	100	.000	.785	100	.000
CT7	.160	100	.000	.883	100	.000
CD7	.196	100	.000	.826	100	.000
CT8	.161	100	.000	.851	100	.000
CD8	.221	100	.000	.787	100	.000
CT9	.211	100	.000	.815	100	.000
CD9	.232	100	.000	.808	100	.000
CT10	.189	100	.000	.836	100	.000
CD10	.210	100	.000	.803	100	.000
CT11	.199	100	.000	.852	100	.000
CD11	.201	100	.000	.816	100	.000
CT12	.164	100	.000	.854	100	.000
CD12	.212	100	.000	.824	100	.000
CT13	.198	100	.000	.862	100	.000
CD13	.173	100	.000	.850	100	.000
CT14	.147	100	.000	.895	100	.000
CD14	.203	100	.000	.846	100	.000
CT15	.133	100	.000	.893	100	.000
CD15	.160	100	.000	.872	100	.000
CT16	.209	100	.000	.859	100	.000
CD16	.154	100	.000	.856	100	.000
CT17	.223	100	.000	.817	100	.000
CD17	.164	100	.000	.841	100	.000
CT18	.236	100	.000	.805	100	.000
CD18	.202	100	.000	.822	100	.000
CT19	.161	100	.000	.862	100	.000
CD19	.200	100	.000	.806	100	.000
CT20	.303	100	.000	.744	100	.000
CD20	.195	100	.000	.807	100	.000
CT21	.307	100	.000	.756	100	.000
CD21	.206	100	.000	.832	100	.000
CT22	.389	100	.000	.622	100	.000
CD22	.238	100	.000	.802	100	.000
CT23	.364	100	.000	.627	100	.000
CD23	.232	100	.000	.802	100	.000
CT24	.310	100	.000	.714	100	.000
CD24	.212	100	.000	.834	100	.000

CT25	.327	100	.000	.709	100	.000
CD25	.246	100	.000	.822	100	.000
CT26	.344	100	.000	.713	100	.000
CD26	.226	100	.000	.839	100	.000
CT27	.276	100	.000	.789	100	.000
CD27	.184	100	.000	.843	100	.000
HT1	.163	100	.000	.893	100	.000
HD1	.212	100	.000	.803	100	.000
HT2	.139	100	.000	.903	100	.000
HD2	.190	100	.000	.843	100	.000
HT3	.146	100	.000	.874	100	.000
HD3	.229	100	.000	.815	100	.000
HT4	.163	100	.000	.872	100	.000
HD4	.220	100	.000	.821	100	.000
HT5	.167	100	.000	.865	100	.000
HD5	.209	100	.000	.810	100	.000
HT6	.126	100	.001	.893	100	.000
HD6	.181	100	.000	.838	100	.000
HT7	.161	100	.000	.880	100	.000
HD7	.204	100	.000	.844	100	.000
HT8	.154	100	.000	.888	100	.000
HD8	.217	100	.000	.809	100	.000
HT9	.143	100	.000	.896	100	.000
HD9	.217	100	.000	.822	100	.000
HT10	.135	100	.000	.889	100	.000
HD10	.233	100	.000	.803	100	.000
HT11	.163	100	.000	.877	100	.000
HD11	.186	100	.000	.857	100	.000
HT12	.176	100	.000	.858	100	.000
HD12	.194	100	.000	.831	100	.000
HT13	.225	100	.000	.836	100	.000
HD13	.170	100	.000	.843	100	.000
HT14	.322	100	.000	.746	100	.000
HD14	.209	100	.000	.814	100	.000
HT15	.174	100	.000	.860	100	.000
HD15	.179	100	.000	.864	100	.000
HT16	.215	100	.000	.854	100	.000
HD16	.141	100	.000	.866	100	.000
HT17	.198	100	.000	.844	100	.000
HD17	.174	100	.000	.837	100	.000
HT18	.273	100	.000	.775	100	.000
HD18	.171	100	.000	.846	100	.000
HT19	.210	100	.000	.854	100	.000
HD19	.167	100	.000	.851	100	.000
HT20	.298	100	.000	.742	100	.000
HD20	.199	100	.000	.821	100	.000
HT21	.330	100	.000	.707	100	.000
HD21	.218	100	.000	.814	100	.000
HT22	.357	100	.000	.633	100	.000
HD22	.257	100	.000	.808	100	.000
HT23	.259	100	.000	.776	100	.000
HD23	.206	100	.000	.811	100	.000
HT24	.261	100	.000	.788	100	.000

HD24	.219	100	.000	.795	100	.000
AT1	.271	100	.000	.748	100	.000
AD1	.290	100	.000	.706	100	.000
AT2	.242	100	.000	.720	100	.000
AD2	.295	100	.000	.684	100	.000
AT3	.304	100	.000	.696	100	.000
AD3	.349	100	.000	.662	100	.000
AT4	.332	100	.000	.621	100	.000
AD4	.362	100	.000	.637	100	.000
AT5	.412	100	.000	.499	100	.000
AD5	.417	100	.000	.511	100	.000
AT6	.323	100	.000	.645	100	.000
AD6	.314	100	.000	.618	100	.000
AT7	.377	100	.000	.578	100	.000
AD7	.357	100	.000	.580	100	.000
AT8	.348	100	.000	.523	100	.000
AD8	.370	100	.000	.501	100	.000
AT9	.296	100	.000	.706	100	.000
AD9	.321	100	.000	.669	100	.000
AT10	.302	100	.000	.693	100	.000
AD10	.310	100	.000	.656	100	.000
AT11	.298	100	.000	.683	100	.000
AD11	.308	100	.000	.675	100	.000
AT12	.251	100	.000	.750	100	.000
AD12	.288	100	.000	.684	100	.000
AT13	.273	100	.000	.725	100	.000
AD13	.292	100	.000	.694	100	.000
AT14	.276	100	.000	.671	100	.000
AD14	.349	100	.000	.650	100	.000
AT15	.321	100	.000	.676	100	.000
AD15	.304	100	.000	.701	100	.000
AT16	.346	100	.000	.620	100	.000
AD16	.345	100	.000	.639	100	.000
AT17	.361	100	.000	.641	100	.000
AD17	.303	100	.000	.705	100	.000
AT18	.424	100	.000	.475	100	.000
AD18	.440	100	.000	.501	100	.000
AT19	.285	100	.000	.684	100	.000
AD19	.276	100	.000	.751	100	.000
AT20	.240	100	.000	.753	100	.000
AD20	.270	100	.000	.760	100	.000
AT21	.286	100	.000	.719	100	.000
AD21	.298	100	.000	.720	100	.000
AT22	.389	100	.000	.587	100	.000
AD22	.414	100	.000	.566	100	.000
AT23	.282	100	.000	.698	100	.000
AD23	.319	100	.000	.706	100	.000
CTTOTAL	.088	100	.056	.969	100	.019
CDTOTAL	.099	100	.017	.947	100	.001
HTTOTAL	.077	100	.153	.953	100	.001
HDTOTAL	.102	100	.013	.927	100	.000
ADTOTAL	.208	100	.000	.793	100	.000
ATTOTAL	.208	100	.000	.776	100	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Comparativo de conocimientos

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
CD1 - CT1	Rangos negativos	6 ^a	24.75	148.50
	Rangos positivos	66 ^b	37.57	2479.50
	Empates	32 ^c		
	Total	104		
CD2 - CT2	Rangos negativos	9 ^d	28.33	255.00
	Rangos positivos	52 ^e	31.46	1636.00
	Empates	43 ^f		
	Total	104		
CD3 - CT3	Rangos negativos	7 ^g	22.86	160.00
	Rangos positivos	33 ^h	20.00	660.00
	Empates	64 ⁱ		
	Total	104		
CD4 - CT4	Rangos negativos	8 ^j	28.94	231.50
	Rangos positivos	55 ^k	32.45	1784.50
	Empates	41 ^l		
	Total	104		
CD5 - CT5	Rangos negativos	10 ^m	44.40	444.00
	Rangos positivos	61 ⁿ	34.62	2112.00
	Empates	32 ^o		
	Total	103		
CD6 - CT6	Rangos negativos	15 ^p	28.57	428.50
	Rangos positivos	43 ^q	29.83	1282.50
	Empates	46 ^r		
	Total	104		
CD7 - CT7	Rangos negativos	11 ^s	30.23	332.50
	Rangos positivos	48 ^t	29.95	1437.50
	Empates	45 ^u		
	Total	104		
CD8 - CT8	Rangos negativos	10 ^v	24.85	248.50
	Rangos positivos	39 ^w	25.04	976.50
	Empates	55 ^x		
	Total	104		
CD9 - CT9	Rangos negativos	11 ^y	22.68	249.50
	Rangos positivos	38 ^z	25.67	975.50
	Empates	55 ^{aa}		
	Total	104		
CD10 - CT10	Rangos negativos	10 ^{ab}	19.90	199.00
	Rangos positivos	43 ^{ac}	28.65	1232.00
	Empates	51 ^{ad}		
	Total	104		
CD11 - CT11	Rangos negativos	15 ^{ae}	26.97	404.50
	Rangos positivos	37 ^{af}	26.31	973.50
	Empates	52 ^{ag}		
	Total	104		
CD12 - CT12	Rangos negativos	13 ^{ah}	26.65	346.50
	Rangos positivos	47 ^{ai}	31.56	1483.50
	Empates	44 ^{aj}		
	Total	104		
CD13 - CT13	Rangos negativos	10 ^{ak}	24.55	245.50
	Rangos positivos	48 ^{al}	30.53	1465.50
	Empates	46 ^{am}		
	Total	104		
CD14 - CT14	Rangos negativos	9 ^{an}	27.17	244.50
	Rangos positivos	43 ^{ao}	26.36	1133.50
	Empates	52 ^{ap}		
	Total	104		

CD15 - CT15	Rangos negativos	9 ^{aq}	20.67	186.00
	Rangos positivos	42 ^{ar}	27.14	1140.00
	Empates	53 ^{as}		
	Total	104		
CD16 - CT16	Rangos negativos	12 ^{at}	19.50	234.00
	Rangos positivos	41 ^{au}	29.20	1197.00
	Empates	51 ^{av}		
	Total	104		
CD17 - CT17	Rangos negativos	7 ^{aw}	22.79	159.50
	Rangos positivos	43 ^{ax}	25.94	1115.50
	Empates	54 ^{ay}		
	Total	104		
CD18 - CT18	Rangos negativos	9 ^{az}	16.39	147.50
	Rangos positivos	39 ^{ba}	26.37	1028.50
	Empates	56 ^{bb}		
	Total	104		
CD19 - CT19	Rangos negativos	9 ^{bc}	25.33	228.00
	Rangos positivos	38 ^{bd}	23.68	900.00
	Empates	57 ^{be}		
	Total	104		
CD20 - CT20	Rangos negativos	6 ^{bf}	20.67	124.00
	Rangos positivos	38 ^{bg}	22.79	866.00
	Empates	60 ^{bh}		
	Total	104		
CD21 - CT21	Rangos negativos	11 ^{bi}	19.50	214.50
	Rangos positivos	41 ^{bj}	28.38	1163.50
	Empates	52 ^{bk}		
	Total	104		
CD22 - CT22	Rangos negativos	5 ^{bl}	10.30	51.50
	Rangos positivos	42 ^{bm}	25.63	1076.50
	Empates	57 ^{bn}		
	Total	104		
CD23 - CT23	Rangos negativos	5 ^{bo}	14.70	73.50
	Rangos positivos	45 ^{bp}	26.70	1201.50
	Empates	54 ^{bq}		
	Total	104		
CD24 - CT24	Rangos negativos	7 ^{br}	14.86	104.00
	Rangos positivos	48 ^{bs}	29.92	1436.00
	Empates	49 ^{bt}		
	Total	104		
CD25 - CT25	Rangos negativos	6 ^{bu}	9.08	54.50
	Rangos positivos	39 ^{bv}	25.14	980.50
	Empates	58 ^{bw}		
	Total	103		
CD26 - CT26	Rangos negativos	4 ^{bx}	12.88	51.50
	Rangos positivos	42 ^{by}	24.51	1029.50
	Empates	58 ^{bz}		
	Total	104		
CD27 - CT27	Rangos negativos	9 ^{ca}	23.44	211.00
	Rangos positivos	43 ^{cb}	27.14	1167.00
	Empates	52 ^{cc}		
	Total	104		
CDTOTAL - CTTOTAL	Rangos negativos	20 ^{cd}	33.60	672.00
	Rangos positivos	79 ^{ce}	54.15	4278.00
	Empates	5 ^{cf}		
	Total	104		

- a. CD1 < CT1
b. CD1 > CT1
c. CD1 = CT1
d. CD2 < CT2
e. CD2 > CT2

f. $CD2 = CT2$
g. $CD3 < CT3$
h. $CD3 > CT3$
i. $CD3 = CT3$
j. $CD4 < CT4$
k. $CD4 > CT4$
l. $CD4 = CT4$
m. $CD5 < CT5$
n. $CD5 > CT5$
o. $CD5 = CT5$
p. $CD6 < CT6$
q. $CD6 > CT6$
r. $CD6 = CT6$
s. $CD7 < CT7$
t. $CD7 > CT7$
u. $CD7 = CT7$
v. $CD8 < CT8$
w. $CD8 > CT8$
x. $CD8 = CT8$
y. $CD9 < CT9$
z. $CD9 > CT9$
aa. $CD9 = CT9$
ab. $CD10 < CT10$
ac. $CD10 > CT10$
ad. $CD10 = CT10$
ae. $CD11 < CT11$
af. $CD11 > CT11$
ag. $CD11 = CT11$
ah. $CD12 < CT12$
ai. $CD12 > CT12$
aj. $CD12 = CT12$
ak. $CD13 < CT13$
al. $CD13 > CT13$
am. $CD13 = CT13$
an. $CD14 < CT14$
ao. $CD14 > CT14$
ap. $CD14 = CT14$
aq. $CD15 < CT15$
ar. $CD15 > CT15$
as. $CD15 = CT15$
at. $CD16 < CT16$
au. $CD16 > CT16$
av. $CD16 = CT16$
aw. $CD17 < CT17$
ax. $CD17 > CT17$
ay. $CD17 = CT17$
az. $CD18 < CT18$
ba. $CD18 > CT18$
bb. $CD18 = CT18$
bc. $CD19 < CT19$
bd. $CD19 > CT19$
be. $CD19 = CT19$
bf. $CD20 < CT20$
bg. $CD20 > CT20$
bh. $CD20 = CT20$
bi. $CD21 < CT21$
bj. $CD21 > CT21$
bk. $CD21 = CT21$
bl. $CD22 < CT22$
bm. $CD22 > CT22$
bn. $CD22 = CT22$
bo. $CD23 < CT23$

bp. CD23 > CT23
 bq. CD23 = CT23
 br. CD24 < CT24
 bs. CD24 > CT24
 bt. CD24 = CT24
 bu. CD25 < CT25
 bv. CD25 > CT25
 bw. CD25 = CT25
 bx. CD26 < CT26
 by. CD26 > CT26
 bz. CD26 = CT26
 ca. CD27 < CT27
 cb. CD27 > CT27
 cc. CD27 = CT27
 cd. CDTOTAL < CTTOTAL
 ce. CDTOTAL > CTTOTAL
 cf. CDTOTAL = CTTOTAL

Estadísticos de contraste^a

	Z	Sig. asintót. (bi-lateral)
CD1 - CT1	-6.558 ^b	.000
CD2 - CT2	-4.984 ^b	.000
CD3 - CT3	-3.369 ^b	.001
CD4 - CT4	-5.333 ^b	.000
CD5 - CT5	-4.790 ^b	.000
CD6 - CT6	-3.315 ^b	.001
CD7 - CT7	-4.180 ^b	.000
CD8 - CT8	-3.633 ^b	.000
CD9 - CT9	-3.620 ^b	.000
CD10 - CT10	-4.581 ^b	.000
CD11 - CT11	-2.602 ^b	.009
CD12 - CT12	-4.196 ^b	.000
CD13 - CT13	-4.735 ^b	.000
CD14 - CT14	-4.059 ^b	.000
CD15 - CT15	-4.480 ^b	.000
CD16 - CT16	-4.272 ^b	.000
CD17 - CT17	-4.627 ^b	.000
CD18 - CT18	-4.530 ^b	.000
CD19 - CT19	-3.568 ^b	.000
CD20 - CT20	-4.347 ^b	.000
CD21 - CT21	-4.332 ^b	.000
CD22 - CT22	-5.435 ^b	.000
CD23 - CT23	-5.455 ^b	.000
CD24 - CT24	-5.597 ^b	.000
CD25 - CT25	-5.240 ^b	.000
CD26 - CT26	-5.356 ^b	.000
CD27 - CT27	-4.362 ^b	.000
CDTOTAL - CTTOTAL	-6.293 ^b	.000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Comparativo de habilidades

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
HD1 - HT1	Rangos negativos	9 ^a	35.00	315.00
	Rangos positivos	56 ^b	32.68	1830.00
	Empates	39 ^c		
	Total	104		
HD2 - HT2	Rangos negativos	13 ^d	27.42	356.50
	Rangos positivos	47 ^e	31.35	1473.50
	Empates	44 ^f		
	Total	104		
HD3 - HT3	Rangos negativos	7 ^g	35.57	249.00
	Rangos positivos	51 ^h	28.67	1462.00
	Empates	46 ⁱ		
	Total	104		
HD4 - HT4	Rangos negativos	12 ^j	25.92	311.00
	Rangos positivos	46 ^k	30.43	1400.00
	Empates	46 ^l		
	Total	104		
HD5 - HT5	Rangos negativos	8 ^m	26.25	210.00
	Rangos positivos	46 ⁿ	27.72	1275.00
	Empates	50 ^o		
	Total	104		
HD6 - HT6	Rangos negativos	12 ^p	22.33	268.00
	Rangos positivos	38 ^q	26.50	1007.00
	Empates	54 ^r		
	Total	104		
HD7 - HT7	Rangos negativos	8 ^s	21.56	172.50
	Rangos positivos	49 ^t	30.21	1480.50
	Empates	47 ^u		
	Total	104		
HD8 - HT8	Rangos negativos	13 ^v	20.69	269.00
	Rangos positivos	39 ^w	28.44	1109.00
	Empates	52 ^x		
	Total	104		
HD9 - HT9	Rangos negativos	10 ^y	21.20	212.00
	Rangos positivos	46 ^z	30.09	1384.00
	Empates	48 ^{aa}		
	Total	104		
HD10 - HT10	Rangos negativos	11 ^{ab}	26.55	292.00
	Rangos positivos	42 ^{ac}	27.12	1139.00
	Empates	51 ^{ad}		
	Total	104		
HD11 - HT11	Rangos negativos	9 ^{ae}	20.22	182.00
	Rangos positivos	46 ^{af}	29.52	1358.00
	Empates	49 ^{ag}		
	Total	104		
HD12 - HT12	Rangos negativos	12 ^{ah}	15.17	182.00
	Rangos positivos	33 ^{ai}	25.85	853.00
	Empates	59 ^{aj}		
	Total	104		
HD13 - HT13	Rangos negativos	8 ^{ak}	19.38	155.00
	Rangos positivos	36 ^{al}	23.19	835.00
	Empates	59 ^{am}		
	Total	103		
HD14 - HT14	Rangos negativos	6 ^{an}	25.33	152.00
	Rangos positivos	40 ^{ao}	23.23	929.00

	Empates	58 ^{ap}		
	Total	104		
HD15 - HT15	Rangos negativos	11 ^{aq}	18.27	201.00
	Rangos positivos	36 ^{ar}	25.75	927.00
	Empates	57 ^{as}		
	Total	104		
HD16 - HT16	Rangos negativos	9 ^{at}	21.50	193.50
	Rangos positivos	37 ^{au}	23.99	887.50
	Empates	57 ^{av}		
	Total	103		
HD17 - HT17	Rangos negativos	11 ^{aw}	19.09	210.00
	Rangos positivos	36 ^{ax}	25.50	918.00
	Empates	57 ^{ay}		
	Total	104		
HD18 - HT18	Rangos negativos	8 ^{az}	18.50	148.00
	Rangos positivos	46 ^{ba}	29.07	1337.00
	Empates	50 ^{bb}		
	Total	104		
HD19 - HT19	Rangos negativos	12 ^{bc}	20.38	244.50
	Rangos positivos	37 ^{bd}	26.50	980.50
	Empates	55 ^{be}		
	Total	104		
HD20 - HT20	Rangos negativos	7 ^{bf}	22.43	157.00
	Rangos positivos	41 ^{bg}	24.85	1019.00
	Empates	55 ^{bh}		
	Total	103		
HD21 - HT21	Rangos negativos	5 ^{bi}	20.70	103.50
	Rangos positivos	40 ^{bj}	23.29	931.50
	Empates	59 ^{bk}		
	Total	104		
HD22 - HT22	Rangos negativos	6 ^{bl}	8.92	53.50
	Rangos positivos	41 ^{bm}	26.21	1074.50
	Empates	57 ^{bn}		
	Total	104		
HD23 - HT23	Rangos negativos	14 ^{bo}	21.93	307.00
	Rangos positivos	39 ^{bp}	28.82	1124.00
	Empates	51 ^{bq}		
	Total	104		
HD24 - HT24	Rangos negativos	9 ^{br}	27.33	246.00
	Rangos positivos	40 ^{bs}	24.48	979.00
	Empates	55 ^{bt}		
	Total	104		
HDTOTAL - HTTOTAL	Rangos negativos	21 ^{bu}	35.50	745.50
	Rangos positivos	70 ^{bv}	49.15	3440.50
	Empates	13 ^{bw}		
	Total	104		

- a. HD1 < HT1
- b. HD1 > HT1
- c. HD1 = HT1
- d. HD2 < HT2
- e. HD2 > HT2
- f. HD2 = HT2
- g. HD3 < HT3
- h. HD3 > HT3
- i. HD3 = HT3
- j. HD4 < HT4
- k. HD4 > HT4
- l. HD4 = HT4
- m. HD5 < HT5
- n. HD5 > HT5
- o. HD5 = HT5

p. HD6 < HT6
q. HD6 > HT6
r. HD6 = HT6
s. HD7 < HT7
t. HD7 > HT7
u. HD7 = HT7
v. HD8 < HT8
w. HD8 > HT8
x. HD8 = HT8
y. HD9 < HT9
z. HD9 > HT9
aa. HD9 = HT9
ab. HD10 < HT10
ac. HD10 > HT10
ad. HD10 = HT10
ae. HD11 < HT11
af. HD11 > HT11
ag. HD11 = HT11
ah. HD12 < HT12
ai. HD12 > HT12
aj. HD12 = HT12
ak. HD13 < HT13
al. HD13 > HT13
am. HD13 = HT13
an. HD14 < HT14
ao. HD14 > HT14
ap. HD14 = HT14
aq. HD15 < HT15
ar. HD15 > HT15
as. HD15 = HT15
at. HD16 < HT16
au. HD16 > HT16
av. HD16 = HT16
aw. HD17 < HT17
ax. HD17 > HT17
ay. HD17 = HT17
az. HD18 < HT18
ba. HD18 > HT18
bb. HD18 = HT18
bc. HD19 < HT19
bd. HD19 > HT19
be. HD19 = HT19
bf. HD20 < HT20
bg. HD20 > HT20
bh. HD20 = HT20
bi. HD21 < HT21
bj. HD21 > HT21
bk. HD21 = HT21
bl. HD22 < HT22
bm. HD22 > HT22
bn. HD22 = HT22
bo. HD23 < HT23
bp. HD23 > HT23
bq. HD23 = HT23
br. HD24 < HT24
bs. HD24 > HT24
bt. HD24 = HT24
bu. HDTOTAL < HTTOTAL
bv. HDTOTAL > HTTOTAL
bw. HDTOTAL = HTTOTAL

Estadísticos de contraste^a

	Z	Sig. asintót. (bilateral)
HD1 - HT1	-4.966 ^b	.000
HD2 - HT2	-4.126 ^b	.000
HD3 - HT3	-4.709 ^b	.000
HD4 - HT4	-4.229 ^b	.000
HD5 - HT5	-4.598 ^b	.000
HD6 - HT6	-3.586 ^b	.000
HD7 - HT7	-5.215 ^b	.000
HD8 - HT8	-3.836 ^b	.000
HD9 - HT9	-4.793 ^b	.000
HD10 - HT10	-3.760 ^b	.000
HD11 - HT11	-4.942 ^b	.000
HD12 - HT12	-3.803 ^b	.000
HD13 - HT13	-3.980 ^b	.000
HD14 - HT14	-4.255 ^b	.000
HD15 - HT15	-3.854 ^b	.000
HD16 - HT16	-3.800 ^b	.000
HD17 - HT17	-3.761 ^b	.000
HD18 - HT18	-5.131 ^b	.000
HD19 - HT19	-3.669 ^b	.000
HD20 - HT20	-4.429 ^b	.000
HD21 - HT21	-4.692 ^b	.000
HD22 - HT22	-5.416 ^b	.000
HD23 - HT23	-3.623 ^b	.000
HD24 - HT24	-3.652 ^b	.000
HDTOTAL - HTTOTAL	-5.334 ^b	.000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Comparativo de actitudes

Rangos

		N	Rango pro- medio	Suma de ran- gos
AD1 - AT1	Rangos negativos	21 ^a	23.86	501.00
	Rangos positivos	27 ^b	25.00	675.00
	Empates	56 ^c		
	Total	104		
AD2 - AT2	Rangos negativos	18 ^d	26.22	472.00
	Rangos positivos	25 ^e	18.96	474.00
	Empates	61 ^f		
	Total	104		
AD3 - AT3	Rangos negativos	20 ^g	29.90	598.00
	Rangos positivos	30 ^h	22.57	677.00
	Empates	54 ⁱ		
	Total	104		
AD4 - AT4	Rangos negativos	21 ^j	21.69	455.50
	Rangos positivos	19 ^k	19.18	364.50
	Empates	64 ^l		
	Total	104		
AD5 - AT5	Rangos negativos	17 ^m	17.06	290.00
	Rangos positivos	16 ⁿ	16.94	271.00
	Empates	71 ^o		
	Total	104		
AD6 - AT6	Rangos negativos	16 ^p	18.38	294.00
	Rangos positivos	21 ^q	19.48	409.00
	Empates	67 ^r		
	Total	104		
AD7 - AT7	Rangos negativos	16 ^s	13.63	218.00
	Rangos positivos	14 ^t	17.64	247.00
	Empates	74 ^u		
	Total	104		
AD8 - AT8	Rangos negativos	14 ^v	15.57	218.00
	Rangos positivos	16 ^w	15.44	247.00
	Empates	74 ^x		
	Total	104		
AD9 - AT9	Rangos negativos	19 ^y	21.37	406.00
	Rangos positivos	23 ^z	21.61	497.00
	Empates	62 ^{aa}		
	Total	104		
AD10 - AT10	Rangos negativos	21 ^{ab}	25.29	531.00
	Rangos positivos	24 ^{ac}	21.00	504.00
	Empates	59 ^{ad}		
	Total	104		
AD11 - AT11	Rangos negativos	20 ^{ae}	23.48	469.50
	Rangos positivos	21 ^{af}	18.64	391.50
	Empates	63 ^{ag}		
	Total	104		
AD12 - AT12	Rangos negativos	18 ^{ah}	29.81	536.50
	Rangos positivos	31 ^{ai}	22.21	688.50
	Empates	55 ^{aj}		
	Total	104		
AD13 - AT13	Rangos negativos	19 ^{ak}	26.11	496.00
	Rangos positivos	27 ^{al}	21.67	585.00
	Empates	58 ^{am}		
	Total	104		
AD14 - AT14	Rangos negativos	21 ^{an}	25.86	543.00
	Rangos positivos	24 ^{ao}	20.50	492.00

	Empates	59 ^{ap}		
	Total	104		
AD15 - AT15	Rangos negativos	22 ^{aq}	23.61	519.50
	Rangos positivos	21 ^{ar}	20.31	426.50
	Empates	61 ^{as}		
	Total	104		
AD16 - AT16	Rangos negativos	19 ^{at}	20.66	392.50
	Rangos positivos	19 ^{au}	18.34	348.50
	Empates	66 ^{av}		
	Total	104		
AD17 - AT17	Rangos negativos	23 ^{aw}	21.87	503.00
	Rangos positivos	16 ^{ax}	17.31	277.00
	Empates	65 ^{ay}		
	Total	104		
AD18 - AT18	Rangos negativos	13 ^{az}	16.23	211.00
	Rangos positivos	15 ^{ba}	13.00	195.00
	Empates	76 ^{bb}		
	Total	104		
AD19 - AT19	Rangos negativos	26 ^{bc}	23.62	614.00
	Rangos positivos	17 ^{bd}	19.53	332.00
	Empates	61 ^{be}		
	Total	104		
AD20 - AT20	Rangos negativos	21 ^{bf}	26.40	554.50
	Rangos positivos	24 ^{bg}	20.02	480.50
	Empates	59 ^{bh}		
	Total	104		
AD21 - AT21	Rangos negativos	17 ^{bi}	21.88	372.00
	Rangos positivos	18 ^{bj}	14.33	258.00
	Empates	69 ^{bk}		
	Total	104		
AD22 - AT22	Rangos negativos	15 ^{bl}	20.07	301.00
	Rangos positivos	18 ^{bm}	14.44	260.00
	Empates	71 ^{bn}		
	Total	104		
AD23 - AT23	Rangos negativos	19 ^{bo}	26.89	511.00
	Rangos positivos	26 ^{bp}	20.15	524.00
	Empates	59 ^{bq}		
	Total	104		
ADTOTAL - ATTOTAL	Rangos negativos	40 ^{br}	53.68	2147.00
	Rangos positivos	56 ^{bs}	44.80	2509.00
	Empates	8 ^{bt}		
	Total	104		

- a. AD1 < AT1
- b. AD1 > AT1
- c. AD1 = AT1
- d. AD2 < AT2
- e. AD2 > AT2
- f. AD2 = AT2
- g. AD3 < AT3
- h. AD3 > AT3
- i. AD3 = AT3
- j. AD4 < AT4
- k. AD4 > AT4
- l. AD4 = AT4
- m. AD5 < AT5
- n. AD5 > AT5
- o. AD5 = AT5
- p. AD6 < AT6
- q. AD6 > AT6
- r. AD6 = AT6
- s. AD7 < AT7

t. $AD7 > AT7$
u. $AD7 = AT7$
v. $AD8 < AT8$
w. $AD8 > AT8$
x. $AD8 = AT8$
y. $AD9 < AT9$
z. $AD9 > AT9$
aa. $AD9 = AT9$
ab. $AD10 < AT10$
ac. $AD10 > AT10$
ad. $AD10 = AT10$
ae. $AD11 < AT11$
af. $AD11 > AT11$
ag. $AD11 = AT11$
ah. $AD12 < AT12$
ai. $AD12 > AT12$
aj. $AD12 = AT12$
ak. $AD13 < AT13$
al. $AD13 > AT13$
am. $AD13 = AT13$
an. $AD14 < AT14$
ao. $AD14 > AT14$
ap. $AD14 = AT14$
aq. $AD15 < AT15$
ar. $AD15 > AT15$
as. $AD15 = AT15$
at. $AD16 < AT16$
au. $AD16 > AT16$
av. $AD16 = AT16$
aw. $AD17 < AT17$
ax. $AD17 > AT17$
ay. $AD17 = AT17$
az. $AD18 < AT18$
ba. $AD18 > AT18$
bb. $AD18 = AT18$
bc. $AD19 < AT19$
bd. $AD19 > AT19$
be. $AD19 = AT19$
bf. $AD20 < AT20$
bg. $AD20 > AT20$
bh. $AD20 = AT20$
bi. $AD21 < AT21$
bj. $AD21 > AT21$
bk. $AD21 = AT21$
bl. $AD22 < AT22$
bm. $AD22 > AT22$
bn. $AD22 = AT22$
bo. $AD23 < AT23$
bp. $AD23 > AT23$
bq. $AD23 = AT23$
br. $ADTOTAL < ATTOTAL$
bs. $ADTOTAL > ATTOTAL$
bt. $ADTOTAL = ATTOTAL$

Estadísticos de contraste^a

	Z	Sig. asintót. (bi-lateral)
AD1 - AT1	-.897 ^b	.370
AD2 - AT2	-.012 ^b	.990
AD3 - AT3	-.383 ^b	.702
AD4 - AT4	-.615 ^c	.539
AD5 - AT5	-.170 ^c	.865
AD6 - AT6	-.872 ^b	.383
AD7 - AT7	-.299 ^b	.765
AD8 - AT8	-.299 ^b	.765
AD9 - AT9	-.570 ^b	.569
AD10 - AT10	-.153 ^c	.879
AD11 - AT11	-.507 ^c	.612
AD12 - AT12	-.758 ^b	.448
AD13 - AT13	-.487 ^b	.626
AD14 - AT14	-.289 ^c	.773
AD15 - AT15	-.564 ^c	.573
AD16 - AT16	-.320 ^c	.749
AD17 - AT17	-1.582 ^c	.114
AD18 - AT18	-.183 ^c	.855
AD19 - AT19	-1.709 ^c	.087
AD20 - AT20	-.419 ^c	.675
AD21 - AT21	-.938 ^c	.348
AD22 - AT22	-.368 ^c	.713
AD23 - AT23	-.074 ^b	.941
ADTOTAL - ATTOTAL	-.661 ^b	.508

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

c. Basado en los rangos positivos.

REFERENCIAS

- Albarez, T. (2015). Impact of the cost of capital on the financing decisions of Brazilian companies. *International Journal of Managerial Finance*, 11(3), 285-307. <https://doi:10.1108/IJMF-02-2014-0026>
- Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. (2018). *Junta de la Corporación de la Asociación General revisa y refina las prácticas de inversión*. Recuperado de <https://www.interamerica.org/es/2018/04/junta-de-la-corporacion-de-la-asociacion-general-revisa-y-refina-las-practicas-de-inversion/>
- Asociación General de los Adventistas del Séptimo día. (2010). *Manual de contabilidad de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*. Silver Spring, MD: autor.
- Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. (2015). *Manual de la iglesia: revisión 2015*. Bogotá: APIA.
- Bembibre Mozo, D., Machado Ramírez, E. F. y Pérez Téllez, K. A. (2016). Las competencias profesionales: un enfoque de formación y desarrollo de la expresión escrita en las universidades médicas. *Humanidades Médicas*, 16(3), 519–531.
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M. M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: informe final-Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Berea, J. (2011). *Es necesaria una mayor transparencia en la administración de la iglesia*. Recuperado de yoestoyalpuerta.blogspot.com/2011/11/es-necesaria-una-mayor-transparencia-en.html
- Blumentritt, T. (2006). Integrating strategic management and budgeting. *Journal of Business Strategy*, 27(6), 73-79. <https://doi.org/10.1108/02756660610710382>
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8-14.
- Bustos Catalán, H. (1992). *Un compromiso de amor*. Puebla: Publicart.

- Cabeza, L., Castrillón, J. y Lombana, J. (2017). Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 25(2), 105-122. <https://doi.org/10.18359/rfce.1983>
- Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M. y Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Charria Ortiz, V. H., Sarsosa Prowesk, K. V., Uribe Rodríguez, A. F., López Lesmes, C. N. y Arenas Ortiz, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 28, 133-165.
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*, 33, 140-161.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2ª ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Dannefer, E. F., Henson, L. C., Bierer, S. B., Grady Weliky, T. A., Meldrum, S., Nofziger, A. C., ... Epstein, R. M. (2005). Peer assessment of professional competence. *Medical Education*, 39(7), 713-722. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2005.02193.x>
- Díaz, R. y Arancibia, V. H. (2002). El enfoque de las competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas. *Psykhé, Revista de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile*, 11(2), 207-214.
- Dobbins, R. (1993). An introduction to financial management. *Management Decision*, 31(2). <https://doi.org/10.1108/00251749310031851>
- Drolas, A. (2010). Del saber colectivo a las cualidades individuales: el debate sobre las competencias laborales. *Convergencia*, 54, 35-51.
- Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M. y Hurtado Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Dzul Trejo, J. (2011). *Más que solo dinero*. México: Gema.

- Everhart, S. S. (2010). The resource curse and private investment: A theoretical model of the impact of corruption. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 3(2), 117-135. <https://doi.org/10.1108/17537981011047952>
- Flores Laguna, O. A., Haro Zea, K. L. y Basurto Gutiérrez, K. S. (2017). Competencias en conocimientos, habilidades y actitudes profesionales impartidas a los egresados de contaduría pública en la Universidad de Morelia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(4), 29-40.
- Galdeano Bienzobas, C. y Valiente Barderas, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación Química*, 21(1), 28-32.
- Garg, K., Dar, I. A. y Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- General Conference Accounting Services (GCAS). (2015). *Transparency and accountability: A global commitment of Seventh-day Adventist Church leaders*. Columbia, Maryland: General Conference.
- General Conference of Seventh-day Adventists. (2018). *Seventh-day Adventist Yearbook*. Nampa: Pacific Press Publishing Association.
- Gitman, L. J. (2007). *Principios de administración financiera* (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- Gómez, G. (2001). *Importancia de la dirección y administración financiera en la empresa*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales/financiera/articulos/23/impoadminfra.htm>
- Gumeta Pérez, L. M. (2013). *Grado de calidad de la administración financiera de las iglesias adventistas del séptimo día de la Asociación Centro de Chiapas* (Tesis de maestría). Universidad de Morelia, Morelia, México.
- Hellström, T., Kemlin, P. y Malmquist, U. (2000). Knowledge and competence management at Ericsson: Decentralization and organizational fit. *Journal of Knowledge Management*, 4(2), 99-110. <https://doi.org/10.1108/13673270010336594>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Horngrén, C. T., Sundem, G. L. y Elliott, J. A. (2000). *Introducción a la contabilidad financiera* (7ª ed.). México: Pearson Educación.

- Janssen-Noordman, A. M. B., Merrienboer, J. J. G., Van Der Vleuten, C. P. M. y Scherpbier, A. J. J. H. (2006). Design of integrated practice for learning professional competences. *Medical Teacher*, 28(5), 447-452. <https://doi.org/10.1080/01421590600825276>
- Kerkfeld, D. y Hartmann, E. (2012). Maximizing impact of investments into purchasing and supply management. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 42(5), 464-489 <https://doi.org/10.1108/09600031211246528>
- Luther Cottrell, T. (2014). Strategic budgeting instead of strategic planning. *The Bottom Line*, 27(2), 49-53. <https://doi.org/10.1108/BL-04-2014-0012>
- Madero-Gómez, S. M. y Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>
- Morán-Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño de las competencias en la práctica clínica. 1ª Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educación Médica*, 17(4), 130-139. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.07.001>
- Navarro Galera, A. y Pérez López, M. C. (2009). La repercusión del valor razonable de los bienes inmuebles en la utilidad de los estados financieros: una nota de investigación. *Revista de Contabilidad*, 12(1), 141-162. [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(09\)70005-6](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(09)70005-6)
- Parra, J. y La Madriz, J. (2017). Presupuesto como instrumento de control financiero en pequeñas empresas de estructura familiar. *Negotium*, 38(13), 33-48.
- Pavalache-Ilie, M. (2017). The professional competences: A subject to be questioned, trained and evaluated. *Bulletin of the Transylvania University of Braşov*, 10(2), 19-30.
- Peter, J. P. y Churchill Jr., 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. <https://doi.org/10.1177/002224378602300101>
- Perdomo Moreno, A. (2001). *Administración financiera de tesorería* (Vol. 5). México: PEMA.
- Pumphrey, L. D. y Crain, G. (2008). Do the existing financial reporting and auditor reporting standards adequately protect the public interest? A Case Study. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 20(3), 375-386. <https://doi.org/10.1108/JPBAFM-20-03-2008-B006>

- Randeles Rascón, E. (2015). *Grado de calidad de la administración financiera de las iglesias adventistas del séptimo día de la Asociación Noreste* (Tesis de maestría). Universidad de Morelia, Morelia, México.
- Reid, G. E. (1995). *Su dinero y usted*. Orlando, FL: Asociación Publicadora.
- Riitsalu, L. y Murakas, R. (2019). Subjective financial knowledge, prudent behaviour and income: The predictors of financial well-being in Estonia. *International Journal of Bank Marketing*, 37(4), 934-950. <https://doi.org/10.1108/IJBM-03-2018-0071>
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B. y Romero Santiago, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 16, 64-91.
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B. y Romero Santiago, L. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*, 21, 136-157.
- Salas Perea, C. R., Díaz Hernández, L. y Pérez Hoz, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.
- Salas Perea, C. R., Díaz Hernández, L. y Pérez Hoz, G. (2013). El currículo de formación de especialistas médicos basado en competencias laborales. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 27(3), 262-274.
- Salgado Vivas, E., Gómez Zermeño, M. G. y Pintor Chávez, M. M. (2017). Educación rural y la adquisición de competencias laborales: una innovación mediante el uso de recursos digitales. *Educatio Siglo XXI*, 35(1), 33-54. <https://doi.org/10.6018/j/286211>
- Sánchez Díaz, M. (2007). Competencias laborales e informacionales en la dirección de investigaciones del Centro Nacional de Biopreparados. *ACIMED*, 15(6), 1-13.
- Sánchez Rodríguez, A., Martínez Martínez, C. C. y Marrero Fornaris, C. E. (2004). Necesidad del estudio de las competencias laborales: una mirada a sus orígenes. *Revista Cubana de Educación Superior* 2, 53-65.
- Soto-Fuentes, P., Reynaldos-Grandón, K., Martínez-Santana, D. y Jerez-Yáñez, O. (2014). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión administrativa: desafíos actuales de la profesión. *AQUICHAN*, 14(1), 79-99. <http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2014.14.1.7>
- Sour, L. (2017). Avances en la cantidad de la información financiera del sector público en México a raíz de la LGCG. *Contaduría y Administración*, 62, 419-441. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2017.01.001>

- Tomczak, M. y Tomczak, E. (2014). The need to report effect size estimates revisited: An overview of some recommended measures of effect size. *Trends in Sport Sciences*, 1(21), 19-25.
- Urbina Laza, O. (2010). Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 36(2), 165-174.
- Urbina Laza, O., Torres Esperón, J. M., Otero Ceballos, M. y Martínez Trujillo, N. (2008) Competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de neonatología. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 22(4), 1-10.
- Uribe Rodríguez, A. F., Aristizabal Motta, A., Barona Henao, A. y López Lesmes, C. N. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe*, 23(1), 21-45.
- Uyar, A. (2009). An analysis of graphic disclosure in annual reports: The case of Turkey. *Managerial Auditing Journal*, 24(5), 423-444. <https://doi.org/10.1108/02686900910956793>
- Vega Monsalve, N. C. (2016). Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en salud ocupacional. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 30(3), 627-638.
- Villarroel, V. y Bruna, D. (2014). Reflexiones en torno a las competencias genéricas en educación superior: un desafío pendiente. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, 13(1), 23–34. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue1-full-text-335>
- White, E. (1970). *Consejo sobre mayordomía cristiana* (7ª ed.). México: Agencia de Publicaciones México Central.
- White, E. (1985). *Historia de los patriarcas y profetas*. Buenos Aires: ACES.

CURRÍCULUM VITAE

ELIAS F. ZABALA Sr.

36 Moffett St Lancaster, MA 01523

Número telefónico celular: 315-560-2737, Número telefónico trabajo: 978-368-8333
eliaszabala@hotmail.com; ezabala@atlanticunion.org

Misión personal:

Servir a Dios y a la humanidad con la intencionalidad de avanzar Su reino en esta tierra.

Logros académicos:

- Doctorado en Administración de Empresas, Universidad de Montemorelos (mayo 2020 graduación).
- Doctorado en Ministerio (Liderazgo y Administración), Andrews University (Pausado).
- Maestría en Teología Pastoral, Seminario Teológico Interamericano, 2010.
- Maestría en Administración de Negocios (Contabilidad), University of Phoenix (On-Campus), 2008.
- Inglés como segunda lengua (ESL), University of West Indies, Jamaica 1999.
- Licenciado en Teología, Universidad Adventista Dominicana, 1998.

Credenciales:

- Ministro ordenado.

Experiencia laboral:

2016-actual Unión del Atlántico, Massachusetts, Estados Unidos de Norteamérica

- Tesorero (CFO)
- Director de recursos humanos
- Director de mayordomía
- Director de fideicomisos
- Director de ministerios para naciones indígenas

2010-2016 Conferencia de Nueva York Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica

- Presidente
- Secretario ejecutivo
- Tesorero (CFO)
- Director Ministerial
- Mayordomía, libertad religiosa, fideicomisos
- Pastor de iglesia

2006-2010 Conferencia del Este Puerto Rico, Estados Unidos de Norteamérica

- Pastor de iglesia
- Profesor adjunto, Universidad Adventista Antillana (Recinto San Juan)

2003-2006 Conferencia de Turcos y Caicos Islas de Turcos y Caicos (B.W.I)

- Secretario ejecutivo
- Tesorero (CFO)
- Pastor de iglesia
- Ministerios de la juventud
- Ministerios personales
- Mayordomía

1999-2003 Conferencia Este de Jamaica Kingston, Jamaica

- Pastor de la iglesia

1998-1999 Asociación del Sureste Santo Domingo, República Dominicana

- Pastor de la iglesia

Interés profesional

- Liderazgo espiritual y administración de iglesia
- Predicación y evangelización
- Proyectos de alcance orientado a la comunidad
- Actividades misioneras locales y extranjeras
- Administración, finanzas familiares y gestión presupuestaria