RESUMEN

MODELO DE ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL VALIDADO CON DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES ADVENTISTAS EN MARYLAND, ESTADOS UNIDOS

por

Carlos Enrique Charnichart Castañarez

Asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna

RESUMEN DE TESIS DOCTORAL

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: MODELO DE ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL VALIDADO CON DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES ADVENTISTAS EN MARYLAND, ESTADOS UNIDOS

Investigador: Carlos Enrique Charnichart Castañarez

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

Fecha de culminación: Abril de 2018

Problema

La misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral ¿son predictores significativos del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos?

Metodología

La investigación fue empírica, cuantitativa, explicativa, transversal y de campo. El tipo de muestreo realizado en este estudio es no probabilístico, dirigido intencional y por conveniencia. En esta investigación se seleccionó intencionalmente a personal administrativo, a nivel dirección, empleados de nivel operativo y por proyectos que

están representadas por un grupo de instituciones adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos. La muestra fue de 120 directivos. Se utilizaron cuatro instrumentos; se validó su constructo mediante la técnica de análisis factorial con resultados de varianza total explicada muy aceptables (misión, 75.40%; liderazgo administrativo, 70.71%; compromiso laboral, 66.79% y desempeño laboral, 65.07%). La confiabilidad, medida con el coeficiente alfa de Cronbach para cada instrumento fue muy alta (misión institucional, α = .952; liderazgo administrativo, α = .890; compromiso laboral α = .936; desempeño laboral, α = .874).

Resultados

La misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral son buenos predictores del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

Al evaluar la influencia de los constructos independientes a través de los coeficientes beta estandarizados, se encontró que el mejor predictor es el compromiso laboral, seguido de la misión institucional, pero la predicción del desempeño laboral a partir del liderazgo administrativo no resultó significativa.

Conclusiones

Se recomienda a los directivos de las instituciones adventistas en Maryland, EUA, prestar atención a la misión institucional, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral, ya que son actividades que impactan directamente en el desempeño laboral. También es importante evaluar permanentemente las actividades departamentales, motivar a los empleados y fomentar un alto sentido de colaboración en los

empleados.

El constructo misión institucional y compromiso laboral son buenos predictores del desempeño laboral, por lo que, si los directivos hicieran esfuerzos más concretos por mejorar algunos aspectos de la misión institucional y el compromiso laboral, obtendrían mejores resultados en el desempeño laboral de los empleados adventistas de Maryland.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

MODELO DE ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL VALIDADO CON DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES ADVENTISTAS EN MARYLAND, ESTADOS UNIDOS

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

por

Carlos Enrique Charnichart Castañarez

Abril de 2018

MODELO DE ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL VALIDADO CON DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES ADVENTISTAS EN MARYLAND, ESTADOS UNIDOS

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

por

Carlos Enrique Charnichart Castañarez

APROBADA POR LA COMISIÓN:

Asesor principal: Dr. Omar Arodi Flores Laguna

Dra. Karla Liliana Haro Zea
Examinador externo

Miembro: Dra. Karla Saraí Basurto Gutiérrez

Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares
Director de Estudios Graduados

Miembro: Dr. Pedro Armengol Gonzales Urbina

19 de Abril de 2018
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios, por ser el principal líder de este proyecto, brindándonos su ayuda y amor incondicional en cada momento para poder llegar a esta conclusión.

A mi amada esposa, Liz A. Miranda, por ser mi inspiración para continuar adelante y mi soporte espiritual en mi vida y en este proyecto.

A mis hermosos hijos, Paola y Carlos A. Charnichart, por ser los pilares en mi vida que me hacen esforzarme cada día.

A mi madre, Epifanía Saldaña, que con su esfuerzo y ejemplo me condujo en la vida y sobretodo en el camino de Dios.

A mis suegros Armando y Rosy Miranda, por su incondicional apoyo y amor que nos brindan y nos motivan con su ejemplo.

A la Universidad de Montemorelos y al profesor Ismael Castillo, por su confianza puesta en este servidor y su apoyo incondicional en este proyecto.

A la Conferencia General de la IADS, Hope Channel, Inc. y Pennsylvania Conference of SDA, por creer en este proyecto y su apoyo para la culminación del mismo.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS viii

LISTA DE TABLAS ix

RECONOCIMIENTOS x

Capítulo

I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA 1

Antecedentes 1
Misión 1
Liderazgo administrativo 2
Compromiso laboral 3
Desempeño laboral 3
Definición de términos 4
Planteamiento del problema 5
Declaración del problema 6
Hipótesis 6
Preguntas complementarias 6
Hipótesis complementarias 7
Objetivos del estudio 8
Justificación 9
Limitaciones 10
Delimitaciones 10
Marco filosófico 11
Misión institucional 11
Liderazgo administrativo 12
Compromiso laboral 13
Desempeño laboral 13
Organización del estudio 15

II. MARCO TEÓRICO 16

Introducción 16
Misión institucional 16
Importancia 16
Dimensiones 18
Liderazgo administrativo 19
Importancia 19

Dimensiones 20
Compromiso laboral 22
Importancia 22
Dimensiones 23
Desempeño laboral 23
Importancia 23
Dimensiones 25
Investigaciones realizadas 26
La misión institucional y el desempeño laboral 26
Liderazgo administrativo y desempeño laboral 28
Compromiso laboral y desempeño laboral 30
Otras investigaciones relacionadas con los constructos 30
Misión institucional 30
Liderazgo administrativo 33
Compromiso laboral 35
Desempeño laboral 38

III. METODOLOGÍA 44

Introducción 44
Tipo de investigación 44
Población 45
Muestra 45
Instrumentos de medición 46
Variables 46
Elaboración de los instrumentos 46
Validez de constructo 47
Misión 47
Liderazgo administrativo 48
Compromiso laboral 49
Desempeño laboral 50
Confiabilidad de los instrumentos 50
Operacionalización de las variables 51
Hipótesis nulas 51
Hipótesis nula principal 51
Hipótesis nulas complementarias 51
Operacionalización de las hipótesis nulas 52
Recolección de datos 52
Análisis de datos 53

IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 54

Introducción 54
Descripción demográfica 54

Género 55
Tipo de empleado 55
Nivel de escolaridad 55
Puesto que desempeña 55
Comportamiento de las variables 56
Estadísticas descriptivas 56
Misión institucional 56
Liderazgo administrativo 56
Compromiso laboral 57
Desempeño laboral 57
Tablas de contingencia 57
Liderazgo administrativo y tipo de empleo 58
Misión y tipo de empleo 58
Compromiso laboral y tipo de empleo 58
Desempeño laboral y tipo de empleo 58
Liderazgo administrativo y puesto 60
Misión y puesto 61
Compromiso laboral y puesto 61
Desempeño laboral y puesto 62
Pruebas de hipótesis nulas 62
Hipótesis nula principal 62
Prueba de normalidad 64
Hipótesis nulas complementarias 65
Hipótesis nula complementaria H_{01} 65
Hipótesis nula complementaria H_{02} 66
Hipótesis nula complementaria H_{03} 67
Hipótesis nula complementaria H_{04} 67
Hipótesis nula complementaria H_{05} 68
Hipótesis nula complementaria H_{06} 69
Hipótesis nula complementaria H_{07} 69
Hipótesis nula complementaria H_{08} 70
Resumen del capítulo 71

V. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES 72

Resumen… 72
Método 72
Resultados 73
Comportamiento de las variables 73
Pruebas de hipótesis 75
Discusión 77
Misión institucional y desempeño laboral 77
Liderazgo y desempeño 78
Compromiso laboral y desempeño laboral 79
Recomendaciones 79
A los directivos de las instituciones adventistas 79

Para futuras investigaciones 80

Apéndice
A. BATERÍA DE INSTRUMENTOS 82

B. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 89

C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS 95

D. DESCRIPTIVOS DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS 98

E. DESCRIPTIVOS DE LOS CONSTRUCTOS 100

F. TABLAS DE CONTINGENCIA 104

G. PRUEBAS DE LA HIPÓTESIS NULA PRINCIPAL 108

H. PRUEBAS DE LAS HIPÓTESIS NULAS COMPLEMENTARIAS 112

REFERENCIAS 121

CURRICULUM VITAE 128

LISTA DE FIGURAS

1. Modelo de investigación de Gonzalez de la Rosa (2016) 29

2. Modelo confirmatorio de Ontiveros Ramírez (2016)..... 31

3. Cuadro de mando integral para analizar el desempeño estratégico 32

4. Modelo de investigación Javier Domínguez (2016)..... 41

LISTA DE TABLAS

1. Distribución de los participantes por puesto que desempeñan 55

2. Tabla de contingencia según el tipo de empleado con el constructo liderazgo administrativo 59

3. Tabla de contingencia según el tipo de empleado con el constructo misión institucional 59

4. Tabla de contingencia según el tipo de empleado con el constructo compromiso laboral 59

5. Tabla de contingencia según el tipo de empleado con el constructo desempeño laboral 59

6. Tabla de contingencia según el puesto con el constructo liderazgo administrativo 60

7. Tabla de contingencia según el puesto con el constructo misión institucional……..... 61

8. Tabla de contingencia según el puesto con el constructo compromiso laboral… 62

9. Tabla de contingencia según el puesto con el constructo desempeño laboral..... 63

RECONOCIMIENTOS

A nuestro Dios, porque sin ayuda y sabiduría que él nos regala esto no hubiera sido posible, por su amor y su cuidado, porque con ello nos mantenemos en pie.

A las instituciones adventistas, por su apoyo y participación en este proceso en la aplicación y respuesta de las encuestas.

A mis asesores y metodólogos, doctor Omar Arodi Flores Laguna y doctora Karla Saraí Basurto Gutiérrez, por haber sido parte importante durante este trayecto y su apoyo, consejos y asesoría, los cuales sin duda fueron de gran beneficio para este proyecto.

A la Universidad de Montemorelos, por siempre ser mi segunda casa y brindarme todo su apoyo para hacer de este proyecto una realidad.

A mis amigos, compañeros y maestros, que durante todo este tiempo del proyecto fueron un gran apoyo e inspiración para seguir adelante. ¡GRACIAS!

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

En las siguientes secciones se realiza una breve compilación de definiciones conceptuales de las variables latentes de esta investigación: (a) misión institucional, (b) liderazgo administrativo, (c) compromiso laboral y (d) desempeño laboral.

Misión

Ackoff (1990) dice que la misión es el propósito que integra las diferentes actividades de las organizaciones. En términos generales, la misión aclara los aspectos del desarrollo que la empresa intenta promover y como los va a lograr. Algunos aspectos importantes de la misión es que debe ser deseable para todos los integrantes y participantes de la organización y tener en cuenta el liderazgo administrativo.

Albado (2014) dice que la misión, con su alto contenido teológico, conlleva ineludiblemente un compromiso social. La misión es un camino de transformación, de renovación, de conversión y de reforma. No mira sólo hacia afuera sino también hacia dentro. Se trata de poner los medios necesarios para alcanzar las metas establecidas.

La misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) es hacer el llamado a toda persona para que se conviertan en discípulos de Cristo, para proclamar el evangelio eterno basado en el mensaje de los tres ángeles (Apocalipsis 14:6-12) y para

preparar al mundo para la segunda venida de Cristo (Office of Archives, Statistics and Research, 2015).

Para la Iglesia Adventista del Séptimo Día, el método y la implementación de la misión deberían ser guiados por la Biblia y el Espíritu Santo. Un ejemplo de cómo los adventistas del Séptimo Día buscan perseguir esta misión es siguiendo el ejemplo de Cristo. Así mismo, afirman que la Biblia es la revelación infalible de la voluntad de Dios, aceptando su autoridad en la vida de la iglesia. También, creen que el Espíritu Santo transforma vidas y proporciona a las personas habilidades para avanzar el reino de Dios en este mundo (Seventh Day Adventist Church, 2015).

Liderazgo administrativo

Para Huaylupo Alcázar (2007), la gestión administrativa requiere de alguien con la capacidad para conducir la acción y el pensamiento de las personas y el quehacer de las organizaciones y el liderazgo es el producto de las relaciones entre el individuo y su grupo social de referencia. Clerc, Saldivia y Serrano (2006) señalan que el ser humano es un ser social que requiere de la interacción con los demás para poder completar sus objetivos. Es por eso que las direcciones de las instituciones estimulan la excelencia, el trabajo en equipo y la solución de conflictos, que son elementos que ayudan a llevar a cabo la misión organizacional.

Según Bravo Santillán, Lambretón Torres y Márquez González (2007), la administración funcional representa la forma en la cual la organización lleva a cabo las distintas actividades relacionadas con el giro de su negocio, resumiendo que son segmentos dentro de la organización en los cuales se llevan a cabo las funciones necesarias para estar en condiciones de alcanzar la misión.

Compromiso laboral

Salvador Ferrer (2012) señala que el compromiso laboral debe fundamentarse en algo más complejo que en un simple intercambio de material, debe generar un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales.

Indican Salvador Ferrer y García López (2010) que uno de los problemas que más ha preocupado a las organizaciones ha sido y sigue siendo comprometer a los individuos que forman parte de la institución para que concentren sus esfuerzos en la consecución de metas corporativas.

Según Pérez Serrano (2005), por compromiso se entiende la actividad voluntaria de una persona, la capacidad de cooperación y atención de una organización, una iniciativa o una asociación por los asuntos de la ciudadanía o trabajadores.

Chiavenato (2011) señala que el compromiso organizacional es el sentimiento y conocimiento del pasado y del presente de la organización, así como la comprensión de los objetivos de la organización por todos sus colaboradores.

Desempeño laboral

Chiavenato (2011) define desempeño como las acciones o comportamientos en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.

Palací Descals (2005) plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo.

En cuanto al desempeño, se observa que existen varias definiciones de desempeño y la mayoría de ellas centran su atención en el comportamiento del empleado en la realización de una serie de tareas, mientras que otras hacen más énfasis en los

resultados de la actividad realizada (Lado, 2013).

Jiménez (2011) conceptualiza el desempeño laboral como el proceso que facilita la ejecución de las estrategias que permiten la mejora continua de la organización y lo percibe como una visión positiva de las personas, que ayuda a reforzar conductas e incorporar variables en las conductas no deseadas.

Para Salas Perea (2010), el desempeño y la productividad global dependen mucho de la capacidad y agilidad para resolver problemas. Por tanto, se establece una nueva relación entre competencia y formación profesional, creando nuevas dimensiones en el desarrollo del capital humano.

Definición de términos

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

Misión institucional: es la razón de ser por parte de la empresa, la actividad que realiza y cómo lo hace.

Liderazgo administrativo: es el proceso que influye en los miembros de un equipo, una organización u otro, para garantizar y/o transformar el desarrollo de las actividades a realizar, con el objetivo de dar cumplimiento a lo programado.

*Compromiso laboral: s*e identifica en las organizaciones como el vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. Es el proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.

Desempeño laboral: es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las

metas fijadas para el trabajador en cuestión.

Planteamiento del problema

Wilson (Seventh day Adventist Church, 2015) comenta que el plan estratégico se centra en la declaración de la misión de la IASD y la identidad e implementación de la misión. También se desarrollan objetivos específicos y fuertes, para proponer iniciativas para proveer una visión y la dirección en la realización de la misión de la iglesia.

El empleado, el obrero o el misionero, como se lo llama en el ámbito de recursos humanos dentro de la organización de la IASD, es la parte más importante de la organización para poder llevar acabo la planeación estratégica en los diferentes niveles de la estructura organizacional. El liderazgo administrativo es parte importante en la organización, cuando va acompañado de la misión general de la IASD y a su vez de la misión independiente de cada una de sus instituciones u organizaciones.

Aldaña Peña (2013) menciona que la iglesia tiene una misión que explica su existencia: hacer discípulos y proclamar la salvación en Cristo. No es una opción, es una indicación. Así lo entiende, cree y vive la iglesia; por ello, todo su potencial e infraestructura se ha predispuesto para enfrentar esa tarea. Sin embargo, diferentes obstáculos hacen ver que la iglesia parece cansarse, disminuyendo su paso. Buena parte de la feligresía parece desanimada ante la tarea propuesta. Considerables índices de deserción obstaculizan el crecimiento. Bajos índices de involucramiento de la feligresía en la actividad misionera parecen estancarla. La antigua visión de una iglesia celosamente predicando la venida de Jesucristo parece nublarse.

Si se reconoce que la misión es una parte fundamental para el ser humano y la sociedad, que tiene el poder de transformar, fomentándola de manera integral en lo

moral, lo mental y lo físico. Se asume que este estudio es pionero en el intento de discernir el problema que enfrentan las instituciones adventistas desde la perspectiva de la misión institucional, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral de sus efectos sobre el desempeño laboral.

Declaración del problema

La misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral ¿son predictores significativos del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos?

Hipótesis

A continuación se presenta la hipótesis de investigación: la misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral son predictores significativos del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

Preguntas complementarias

En esta sección se muestran las preguntas complementarias de esta investigación:

1. ¿Existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado?

2. ¿Existe una diferencia significativa en el grado de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado?

3. ¿Existe una diferencia significativa en el grado de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado?

4. ¿Existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado?

5. ¿Existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto?

6. ¿Existe una diferencia significativa en el nivel de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto?

7. ¿Existe una diferencia significativa en el nivel de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto?

8. ¿Existe una diferencia significativa en el grado de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto?

Hipótesis complementarias

En este segmento se presentan las hipótesis complementarias.

H_1. Existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

H_2. Existe una diferencia significativa en el grado de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

H_3. Existe una diferencia significativa en el grado de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

H_4. Existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

H_5. Existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

H_6. Existe una diferencia significativa en el nivel de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

H_7. Existe una diferencia significativa en el nivel de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el puesto.

H_8. Existe una diferencia significativa en el grado de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

Objetivos del estudio

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

1. Adaptar un instrumento para medir cada una de las variables del estudio: misión institucional, liderazgo administrativo, compromiso laboral y desempeño laboral.

2. Evaluar las relaciones lineales entre las variables predictoras misión institucional, liderazgo administrativo y compromiso laboral y la variable criterio desempeño laboral.

3. Evaluar descriptivamente los constructos según el tipo de empleado y el puesto que desempeña.

4. Proporcionar información sobre el comportamiento de las variables y de sus relaciones a los directivos de la IASD.

Justificación

McChesney (2015) menciona que cada departamento de la Conferencia General de los Adventistas del Séptimo Día y cada división de la iglesia mundial tienen la tarea de crear iniciativas para avanzar el plan estratégico y la misión de la iglesia.

Se espera que, al emprender este estudio, donde se intenta determinar relaciones entre variables para determinar cómo estas inciden sobre otras, como lo son en esta investigación la misión institucional, el liderazgo administrativo, el compromiso y el desempeño laboral, sea de gran ayuda para que se tomen decisiones y acciones en la operación de la iglesia adventista. Sin embargo, se aclara que no se pretende hacer las mejoras durante el proceso de esta investigación.

Esas decisiones y acciones pueden estar relacionadas con mejorar los siguientes aspectos: (a) el entendimiento y difusión de la misión general de la IASD; es decir, darla a conocer más y que los líderes sientan esa misión; (b) el fomento de la misión institucional, con el propósito de que esta a su vez sirva de base en el

liderazgo, planeación y toma de decisiones de las instituciones; (c) la motivación a los empleados en base a un liderazgo misionero y tratar de recuperar ese espíritu en todos; y (d) un compromiso y un desempeño laboral de acuerdo a lo esperado.

Limitaciones

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

1. La aplicación del instrumento requirió de terceras personas.

2. Para la aplicación de instrumento, se tuvo que pedir la autorización de varios dirigentes de diferentes instituciones de la IASD.

3. No se pudo ejercer un control sobre la selección de personas para responder el instrumento.

4. Las personas que respondieron el instrumento tienen diferentes puestos y fue difícil encuestar a algunas.

Delimitaciones

A continuación, se mencionan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. El estudio se realizó con los directivos de las diversas instituciones de la IASD de Maryland, Estados Unidos.

2. El instrumento que se usó en esta investigación fue administrado en el periodo electivo de octubre a noviembre de 2017 en instituciones adventistas de Maryland, Estados Unidos.

3. La investigación se limitó a 120 directivos de cuatro instituciones de la IASD en Maryland.

4. Este estudio se administró por medio del software “Survey Monkye”.

Marco filosófico

Establecidas las definiciones de las variables en la sección de antecedentes, surge la siguiente pregunta: ¿habrá una perspectiva filosófica que enmarque este tipo de estudios señalando al Autor y Creador del universo? Para tal caso, a continuación, se presentan, a la luz de las Sagradas Escrituras y otras fuentes, los siguientes constructos: (a) misión institucional, (b) liderazgo administrativo, (c) compromiso laboral y (d) desempeño laboral.

Misión institucional

La IASD entiende que debería haber un enfoque integral, holístico, en la misión ante este mundo. Las prioridades de la misión no se limitarán a predicar el evangelio, sino que abarcarán todos los esfuerzos necesarios para que los seres humanos caídos lleguen a ser la imagen restaurada de Dios. Como dijo Jesús: "Yo he venido para que tengan vida, y la tengan en abundancia" (Juan 10:10).

La iglesia en misión vive en la tensión de ser llamada a salir del mundo y, al mismo tiempo, ser enviada al mundo. Todas las actividades de sus organizaciones, todos sus programas y ministerios deben estar en armonía con su declaración de misión y reflejar la plena comprensión de la misión de Dios

La tarea de salvar a la gente es la empresa de Dios y él es la fuente, el originador y el fin de todas las cosas, incluyendo la misión. Las tres Personas de la Trinidad han estado cumpliendo su parte en esta *Missio Dei*, con Dios Padre como el Soberano del universo, Jesús como el Redentor y primer misionero enviado a un mundo que perece y el Espíritu Santo como Consolador (Juan 14:16; 16:7), un Maestro (Juan 14:26), el Espíritu de la verdad (Juan 14:17), el Espíritu de poder (Hechos 1:8) y el Espíritu de

adopción y transformación (Romanos 8:5-11, 14-16). Todos son agentes celestiales que participan en esta empresa de la salvación universal, incluyendo a los ángeles, que son enviados para ayudar a los hombres a salvar almas y para servir a los que heredarán la salvación (Hebreos 1:14).

Liderazgo administrativo

El liderazgo espiritual dentro de la iglesia es la habilidad de influir a un grupo de personas para lograr la misión de Dios, elevándolos a una visión más elevada y llevándoles a un caminar más íntimo con Dios**.**

En Génesis 1:26 se dice lo siguiente:

> Entonces dijo Dios: Hagamos al hombre a nuestra imagen, conforme a nuestra semejanza; y señoree en los peces del mar, en las aves de los cielos, en las bestias, en toda la tierra, y en todo animal que se arrastra sobre la tierra.

Dios crea al hombre y la primera función y responsabilidad que le entrega es que “señoree”. Esta palabra viene del término hebreo “radá”, que además se traduce como estar a cargo, dirigir, ejercer dominio. Desde el comienzo el hombre recibe una delegación: dirigir o administrar.

Precisamente por eso Dios le entregó al hombre autoridad. Génesis 1:28 dice: "Y los bendijo Dios, y les dijo: Fructificad y multiplicaos; llenad la tierra, y sojuzgadla, y señoread en los peces del mar, en las aves de los cielos, y en todas las bestias que se mueven sobre la tierra".

Mediante los frutos del Espíritu reflejados en Gálatas 5:22, 23, 25, los líderes espirituales fortalecen sus puntos débiles logrando que sus seguidores se sientan amados y apreciados.

Compromiso laboral

Flach (2014) menciona que la mayoría de los individuos puede mirar al pasado e identificar un momento o lugar cuando sus vidas tuvieron un cambio significativo. Ya sea por casualidad o a propósito, estos son los momentos en que, debido a la buena disposición y ayudados por las circunstancias, son impulsados a revaluar la vida y tomar decisiones que afectarán para siempre. “Encomienda a Jehová tus obras, y tus pensamientos serán afirmados” (Proverbios 16:3).

La iglesia es mucho más que una agrupación. Es la familia de Jesús; más aún, es un misterioso organismo vivo, regido y vivificado por Jesús. En consecuencia, el compromiso con Jesucristo lleva consigo el compromiso con todo su cuerpo espiritual, que es la iglesia. Por medio de Jesús, el cristiano se compromete también con la iglesia. Es cierto que el compromiso con la iglesia no es idéntico al compromiso con Jesús; ante todo, porque la fe cristiana es fe en Jesucristo; y también, porque la iglesia en esta tierra se parece a aquella red del evangelio de Mateo 13:47-50, que recoge toda clase de peces, buenos y malos. Pero, aun así, el cristiano queda globalmente comprometido con la iglesia de Jesús, al comprometerse con este. La vida, preocupaciones, actividades y tareas misioneras de la iglesia son algo suyo; algo con lo que está ligado y comprometido. No hay auténtico compromiso con Jesús sin compromiso con su iglesia.

Desempeño laboral

Dios mismo es un trabajador. Jesucristo dijo: “Mi Padre hasta ahora trabaja, y yo trabajo” (Juan 5:17). Y Dios disfruta y se satisface con el trabajo. Cuando él dio forma a este hermoso mundo para que en él habitara el ser humano, estaba encantado de que su esfuerzo produjera resultados tan excepcionales: “Y vio Dios todo lo que

había hecho, y he aquí que era bueno en gran manera. Y fue la tarde y la mañana el día sexto” (Génesis 1:3).

“Tomó, pues, Jehová Dios al hombre, y lo puso en el huerto de Edén, para que lo labrara y lo guardase” (Génesis 2:15).

La Biblia fomenta un punto de vista equilibrado sobre el empleo, animando a sus hijos a ser trabajadores y condenando la pereza (Proverbios 6:6-11; 13:4).

La Biblia condena el trabajo que no es honrado o que perjudica a otras personas de algún modo (Levítico 19:11, 13; Romanos 13:10). Ser un buen trabajador beneficia a otras personas y permite tener “una buena conciencia” (1 Pedro 3:16).

La Biblia también enseña que el propósito fundamental del trabajo no es cómo se siente la persona sino qué consigue: tener los medios para vivir y mantener a la familia. Por supuesto, aunque lo ideal es disfrutar del trabajo, en realidad eso no es lo más importante en la vida.

Cuando Jesús estuvo en la tierra como ser humano, dejó un gran ejemplo como alguien que trabajaba y disfrutaba haciéndolo. Jesús dijo: “Mi comida es que haga la voluntad del que me envió, y que acabe su obra” (Juan 4:34). El trabajo no era una carga para Cristo. Tampoco debería serlo para sus hijos. Y no lo será, si el enfoque se hace desde una perspectiva bíblica.

El gozo y la satisfacción derivados del trabajo es parte de la vida que Dios desea para sus hijos. Salomón dijo: “y también que es don de Dios que todo hombre coma y beba, y goce el bien de toda su labor” (Eclesiastés 3:13).

Dios desea que todas las personas prosperen, se desarrollen y mejoren física, mental, emocional y espiritualmente. Pero no hay garantía de que esto suceda. Jesús explicó que hay un ladrón a nuestro alrededor que se esfuerza por oscurecer e impedir

el verdadero paso a una vida abundante y significativa. Para ilustrar el contraste entre sí mismo y este ladrón, Satanás el malvado, Jesús dijo: “El ladrón no viene sino para hurtar y matar y destruir; yo he venido para que tengan vida, y para que la tengan en abundancia” (Juan 10:10).

Organización del estudio

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

El Capítulo II presentó una amplia revisión de la literatura concerniente a los constructos del estudio: la misión institucional, el liderazgo administrativo, el compromiso laboral y el desempeño laboral.

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

El Capítulo IV mostró los resultados obtenidos, la descripción de la población y muestra, el comportamiento de las variables, la distribución de frecuencias, las tablas de contingencia y las pruebas de hipótesis.

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

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

Teniendo en cuenta el modelo empírico en el cual el liderazgo administrativo es predictor del desempeño laboral, teniendo como variable moderadora la misión institucional y como variable mediadora el compromiso laboral de los directivos de instituciones adventistas en Maryland, Estados Unidos de América, tiene una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico.

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

Misión institucional

En esta sección se mencionan aspectos como la importancia y las dimensiones de la variable.

Importancia

De acuerdo con Melgar Callejas (2009), la misión debe formularse en términos de beneficios proporcionados a los clientes o de las necesidades satisfechas. Debe

presentarse en términos de lo que la empresa hace. La percepción de la misión debe estar en relación íntima con el negocio en que se encuentra. Debe considerarse y analizarse con un conocimiento pleno de las amenazas y las oportunidades que afectan el futuro. La misión y la visión constituyen los fundamentos de la identidad empresarial y plantean la responsabilidad y la honestidad empresarial, las cuales impregnan toda la vida de una empresa. La misión y la visión son los fines y objetivos que regulan lo existencial de las organizaciones por medio del plan estratégico. Quien no conozca, domine y aplique la misión y visión, sencillamente no es parte de la organización.

Para Fayad y Yoshida (2014), la declaración de misión puede promover el desarrollo de la institución y mejorar la relación con la comunidad, de tal forma que se puede usar como una herramienta mercadológica para atraer clientes y empleados potenciales.

Crotts, Dickson y Ford (2005) comentan que uno de los detalles más importantes respecto de la misión es que conlleva a visualizar una disociación entre su declaración y su implementación; es decir, existe la carencia de alinear herramientas administrativas, políticas y procedimientos con el cumplimiento de la misión. Al pensar en estas carencias administrativas, implícitamente se introduce el contexto del liderazgo.

La declaración de misión también influye en el contexto motivacional y el clima laboral, así como en apoyar a un mejor desarrollo del liderazgo (Bart y Baetz, 1998). Según Woodrow (2006, citado en Gordon y Pop, 2013), la declaración de misión es importante, ya que deberá realzar las prioridades en la capacidad de la organización para motivar a todos los involucrados, de tal forma que se adhieran y vivan la misión.

Yarce (1997) menciona que para lograr calidad se requiere tener claridad en la declaración de la misión organizacional. Dice que una declaración de misión con valores claros y definidos, indicando lo que la empresa es, orientará la conducta y

las decisiones de los colaboradores, además de generar en ellos un sentido de pertenencia y de orgullo.

Mosoma (2014) menciona que la declaración de misión se está convirtiendo en una parte integral de los planes operativos de la organización.

Para Aldaña Peña (2013), la misión supera los hechos al azar y presenta una perspectiva real que manifiesta la seriedad con que se espera cumplir los objetivos que se han prefijado con antelación, llevando la teoría al ejercicio práctico de lo que se ha formulado y constituirse no en algo como sueño irrealizable utópico, creando una incertidumbre de la empresa. Por lo tanto, hay que superar varios obstáculos que contribuyan al perfil diáfano y definidos superando las buenas ideas y legitimas intenciones, por lo que la misión no debe aislarse de la realidad, superando las pequeñeces que se presenten en su formulación, ejecución y desarrollo revisión y evaluación dentro de la empresa. Dentro de las metas corporativas se pueden señalar las siguientes: (a) ser un líder en productos y servicios que sobre salga por su calidad e innovación, (b) crecer con la industria, (c) ser más eficiente en todo lo que se hace, (d) mantener la rentabilidad que financia el crecimiento de la definición de misión y (e) dar una respuesta adaptada de la dirección de la pregunta cuál es la razón de ser o existir y qué se quiere llegar a ser.

Dimensiones

Del Valle López (2016) dimensiona la misión institucional en los siguientes factores: (a) recursos humanos, (b) procedimientos, (c) comunicación, (d) aspectos esenciales y (e) políticas internas.

Crotts et al. (2005) explican que la misión incluye una clara referencia a aspectos entre los cuales se encuentran el desempeño financiero, la responsabilidad ambiental,

el respeto al ser humano y la excelencia en el servicio al cliente.

Para Fayad y Yoshida (2014), existen dimensiones que pueden ser verificables para determinar el éxito de la declaración de misión, entre las cuales se encuentran las siguientes: (a) proceso de desarrollo y revisión, (b) uso que le dan los dirigentes y (c) efectos de la misión.

Los autores comentan que, entre los procesos de desarrollo y revisión de la misión, se hallan los siguientes: involucrar diversas estructuras jerárquicas en la redacción y revisión de la misión, mantener el nivel de participación porque influye en el compromiso de los involucrados y favorecer la mejora continua. Entre los usos que le dan los dirigentes a la misión se encuentran los siguientes: es utilizada para guiar la planificación estratégica, para comunicar propósitos claros, para la toma de decisiones —como la contratación de personal y la adopción de programas— para desarrollar metas a corto y largo plazo, para enfocar las labores que realizan los trabajadores, para aclarar las expectativas del rendimiento en el trabajo, para tomar decisiones en la asignación de recursos, para guiar y ayudar a los docentes en el proceso de enseñanza y para desarrollar métodos en la evaluación del progreso. Algunos de los efectos producidos por la misión son los siguientes: logra una mayor cantidad de miembros del personal que la conocen y se comprometen con ella y ayuda en el desempeño organizacional.

Liderazgo administrativo

En esta sección se mencionan aspectos como la importancia y las dimensiones de la variable.

Importancia

Pedraja-Rejas y Rodríguez-Ponce (2004) encontraron que el estilo de liderazgo

de los directivos se relaciona significativamente con el clima organizacional y que este, a su vez, lo hará sobre la creatividad y productividad. Desde el punto de vista psicosocial, hay autores que postulan que lo que realmente influye en el grado de satisfacción laboral es la interpretación que hace el sujeto de las circunstancias de su ambiente de trabajo, interpretación en la que tienen injerencia tanto los factores personales como los del entorno, entre ellos la calidad del liderazgo (Zohar y Luria, 2004).

Kotter (2011) y Chiavenato (2006) establecen que el liderazgo es un proceso de influencia hacia las personas para unirlas en torno a un gran propósito empresarial, donde se les inspira a permanecer fieles y proactivas. Así mismo Bolívar (1997) plantea que el liderazgo es la capacidad que tiene un administrador de una institución para motivar, dirigir y apoyar a otros en torno a determinadas propuestas y proyectos.

Bass y Avolio (2010) mencionan que una perspectiva relativamente nueva es el liderazgo transformacional que es considerado como un enfoque de gestión que crea un cambio útil y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros, en ayudarse unos a otros, en alentar armónicamente y en mirar hacia afuera de la organización en su conjunto. En este liderazgo, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores. Las evidencias muestran que el liderazgo transformacional puede mover a los seguidores a superar los niveles de desempeño esperado, así como llevarlos a altos niveles de satisfacción y de compromiso con el grupo y la institución.

Dimensiones

Según Thieme Jara (2005), los líderes transformacionales muestran las siguientes

cualidades: (a) articulan una clara y atractiva visión relevante a las necesidades y valores de los seguidores, (b) comunican y viven la visión, (c) delegan importantes niveles de responsabilidad y autoridad, (d) eliminan restricciones burocráticas innecesarias, (e) proveen entrenamiento personal a sus seguidores, (f) fomentan la participación en la toma de decisiones, (g) impulsan la generación y análisis de ideas, (h) comparten preocupaciones e información relevante e (i) promueven la cooperación y trabajo en equipo. En su investigación encontró que el estilo de liderazgo transformacional se asociaba de manera fuerte y positiva a los efectos satisfacción, esfuerzo extra y efectividad. El liderazgo transaccional en sus dimensiones recompensa contingente y dirección por excepción activa también se asociaba con los tres efectos, pero de manera más débil que el estilo transformacional. Por su parte, la dimensión dirección por excepción pasiva y el liderazgo laissez-faire se relacionaron negativamente con los tres efectos.

Desde el enfoque de Correa y Jurado (2003), es necesario que todo aquel que se aproxime a la ciencia de la administración la visualice como una profesión que implica actitudes de pensamiento, reflexión y responsabilidad ética frente a las decisiones que se toman a diario en una sociedad que ha confiado, en las organizaciones y en sus directivos y en el manejo de los recursos económicos, físicos, naturales y humanos.

Bracho Parra y García Guiliany (2013) consideran la estimulación intelectual como el componente donde el líder empodera a sus seguidores para alcanzar logros y desarrollar habilidades intelectuales en la solución práctica y funcional de decisiones que generen respuestas pertinentes y creativas que integren el compromiso y la participación de los miembros de una organización. Así mismo aseveran que el factor de consideración individual incluye cuidado, empatía y competencia para proveer retos

y oportunidades para los otros; es decir, el líder es un escucha atento y proactivo que comunica con acierto los acuerdos establecidos dentro de un ambiente confortable en el cual los seguidores se perciben aceptados y respetados.

Compromiso laboral

Importancia

Luthans, Norman, Ayolin y Ayey (2008) consideran que el compromiso es una actitud en la que se siente un fuerte deseo de ser parte de una organización, creer firmemente en los valores y los objetivos de la misma y, a su vez, tener disposición de realizar el mayor esfuerzo para el beneficio de esta. Robbins y Coulter (2010) mencionan que el compromiso es el grado en el cual un empleado se identifica con la institución para la cual trabaja, de forma particular con sus objetivos y sus deseos, a fin de asegurar su permanencia en la misma.

Rodas Girón (2013) menciona que la importancia del compromiso se debe principalmente a que este tiene impacto en las actitudes y la forma de conducirse el empleado; algunas de estas pueden ser aceptar los objetivos, los valores y la cultura de la institución. Rivera Carrascal (2010) menciona que el compromiso es de suma importancia, ya que puede hacer que la organización alcance el éxito esperado, basado en la productividad de los colaboradores y medible en el entorno laboral a través del desempeño organizacional.

Edel Navarro, García Santillán y Casiano Bustamante (2007) afirman que el compromiso es en una de las variables que más se estudia en el comportamiento institucional y una de las causas de esto es que suele ser el que mejor predice la rotación y la puntualidad del personal.

Dimensiones

Meyer y Allen (1997) aseguran que el compromiso laboral tiene tres componentes o dimensiones, los cuales identifican al empleado con su institución. Estas tres dimensiones son la afectiva, la continuidad y la normativa. Gordon (1980, citado en Grajales Guerra, 2000) considera que hay cuatro dimensiones que explican el compromiso: la lealtad, la responsabilidad, la disposición hacia el trabajo y la convicción o fe en la unidad.

Porter, Crampon y Smith (1976) plantean que el compromiso se define por tres aspectos: deseo de permanencia en la organización, disposición de hacer grandes esfuerzos en favor de la organización y una creencia sólida y aceptación de los valores y objetivos de la organización. Un empleado comprometido se refleja en la calidad de su trabajo, el rendimiento, la asistencia y la permanencia.

Desempeño laboral

Importancia

González Ariza (2006) menciona que el desempeño es la forma o manera como un empleado realiza sus tareas y cómo, ante los demás, supera los resultados de producción en la organización, aportando y cumpliendo con los requisitos que su puesto le exige.

Para Chiavenato (2000), el desempeño laboral es el trabajo y el comportamiento que se pueden ver en los empleados y que son relevantes para poder lograr las metas de la institución.

Stoner, Pitts y Armstrong (1996) expresan que el desempeño laboral es la medida de la eficiencia y la eficacia de una institución que logra alcanzar los objetivos

propuestos.

Ramírez Vielma (2013) comenta que el desempeño laboral es quizá el constructo más importante en el campo de la psicología industrial, del trabajo y de las organizaciones, así como en diferentes disciplinas afines comprometidas con el estudio del comportamiento humano en el trabajo.

Sonnentag, Volmer y Spychala (2008) afirman que las organizaciones necesitan individuos con alto nivel de desempeño para alcanzar sus metas, entregar sus productos y servicios y, finalmente, para lograr una ventaja competitiva sostenible en su entorno. El desempeño también es importante para el empleado, ya que el logro de las tareas y un buen rendimiento pueden ser una importante fuente de satisfacción personal. Un bajo desempeño, sin alcance de metas, puede ser experimentado con frustración, insatisfacción y, más aún, como fracaso personal.

Segredo Pérez (2013) y Reyes Miranda (2004) sostienen que un mejor desempeño laboral es importante, ya que conduce a compensaciones y estímulos más altos al aumentar el nivel de satisfacción tanto de prestadores como de la población que recibe el servicio. Por otra parte, una política inadecuada de estímulos puede conducir a la insatisfacción.

Espín Ayala y Torres Molina (2014) aseveran que el desempeño laboral constituye una de las piedras fundamentales de una organización para lograr la eficacia y alcanzar el éxito. De ahí su importancia, ya que, si los empleados realizan sus tareas, buscando lograr los objetivos de la organización y se sienten motivados para seguirlo haciendo por un periodo largo y continuo, se podrá observar su contribución con la empresa por medio de buenos resultados.

Dimensiones

Borman y Motowidlo (1993, citados en Salgado, Gorriti y Moscoso, 2007) definen desempeño de tarea como la habilidad con la que el ocupante de un puesto realiza una actividad considerada formalmente como parte de su trabajo, así como actividades que aportan al núcleo técnico de la organización, ya sea directamente como parte de su proceso tecnológico o indirectamente, al proveerle materiales necesarios o servicios.

Parker y Collins (2010) afirman que el desempeño adaptativo y proactivo es una dimensión del desempeño laboral institucional que da cuenta de aquellas conductas de adaptación eficaz ante situaciones cambiantes y/o adquisición de habilidades para ser competente ante nuevas demandas en el trabajo. De igual forma, rinde cuentas de las conductas que sirven para anticiparse a nuevos desafíos o bien para iniciar cambios en el ambiente laboral.

Paine y Organ (2000) consideran que el desempeño contextual es una dimensión del desempeño laboral institucional que da razón de aquellas conductas que, al contribuir a la mejora del ambiente psicológico y/o social en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales e ir más allá del puesto en sí, dado que implica acciones que optimizan el contexto en que las tareas son desempeñadas.

Chiavenato (2009) propone ciertas áreas que pueden determinar el desempeño de un trabajador; a saber, la comunicación, la resolución de los problemas, la toma de decisiones, la realización de las tareas de manera profesional, la aceptación de los cambios que puedan ocurrir, la iniciativa, las relaciones interpersonales, la responsabilidad, el trabajar en equipo, la actitud y la forma de desenvolverse en el trabajo.

Investigaciones realizadas

En esta sección se presentan algunas investigaciones sobre las variables predictoras (misión institucional, liderazgo administrativo, compromiso laboral) y la variable criterio desempeño laboral.

La misión institucional y el desempeño laboral

Del Valle López (2016) realizó un modelo asociativo de factores determinantes del desempeño organizacional y la satisfacción de los públicos en instituciones educativas. La investigación fue empírica cuantitativa, transversal, exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional. La muestra estuvo conformada por 336 miembros de comités evaluadores. Se seleccionó en forma estratificada y por conveniencia. Para el constructo misión se utilizó un instrumento con 23 ítems y el constructo desempeño laboral tiene 21 ítems. Se utilizó la técnica de regresión lineal simple para saber si la misión institucional es predictora del desempeño organizacional. Se encontró un valor de correlación (R = .727) aceptable y el coeficiente de determinación corregido (R^2 = .528) indicó que el constructo misión institucional explica aproximadamente un 53% al desempeño organizacional, quedando determinada su recta de regresión (desempeño organizacional = 1.533 + .714 misión institucional).

García García (2014) efectuó una investigación sobre motivación laboral (componente de la misión de la IASD) y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. La investigación fue de tipo explicativa, descriptiva, de campo, cuantitativa, y transversal. La población estuvo compuesta por 108 directivos de los cuales se tomó una muestra de 73 equivalente al 67.5%. Se encontró que la variable grado de motivación laboral tuvo una influencia positiva y fuerte en el nivel de

desempeño laboral. La variable predictora grado de motivación laboral, incluida en el análisis, explica el 52.2% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral, pues R^2 corregida es igual a .522.

Enríquez Loredo (2014) realizó una investigación basada en la motivación (componente de la misión) y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México donde la investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Este estudio tuvo como objetivo principal determinar si el grado de motivación es predictor del desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México.

Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiablidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909.

Al realizar el análisis de regresión, se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R^2 corregida fue igual a .414. De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual .000, que permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa. Los valores del coeficiente no estandarizado Bk, obtenidos mediante la técnica estadística de regresión fueron: B_0 igual a 3.686 y B_1 igual a .441. Con dichos valores se pudo construir la ecuación de mínimos cuadrados (nivel de desempeño = 3.686 + .441 grado de motivación).

Alcántara García (2016) realizó una investigación acerca del modelo de factores determinantes del desempeño y compromiso laboral con los empleados de instituciones de la Unión Dominicana. En la investigación se utilizó la motivación (componente

de la misión) como predictor del desempeño laboral. La investigación fue empírica cuantitativa, descriptiva, exploratoria, explicativa, transversal, de campo y multivariante. La muestra de 155 empleados representa un 94% del total de empleados y se utilizaron cinco instrumentos.

Se validaron los constructos utilizando la técnica de análisis factorial, con resultado de varianza total explicada como *muy aceptable* (motivación, 63.17% y desempeño, 67.70%). La confiabilidad, medida con el alfa de Cronbach, para cada instrumento fue *alta* (motivación, α = .877; desempeño, α = .931). El proceso estadístico estuvo basado en el análisis de diagramas de secuencia mediante modelos de ecuaciones estructurales.

Se encontró que el coeficiente estandarizado de la motivación laboral en el desempeño laboral fue estadísticamente significativo (β *ML, DL* = .56, p = .000). Por lo tanto, se puede inferir que la motivación es un buen predictor del desempeño laboral.

Liderazgo administrativo y desempeño laboral

González de la Rosa (2016) realizó una investigación sobre el modelo de factores predictores del desempeño e imagen institucional validado en los colegios confesionales dominicanos. La investigación fue empírica cuantitativa, descriptiva, exploratoria, explicativa y transversal, donde la población de estudio estuvo compuesta por maestros de los colegios adventistas de nivel medio de República Dominicana. Se administró un instrumento a una muestra de 173 maestros de la población descrita.

El problema de investigación consistió en si el modelo empírico, según la percepción de los docentes, respecto a el grado de calidad de la gestión administrativa, del entorno organizacional y de la administración funcional, son predictores del desempeño

organizacional; donde este predice el grado de calidad de la imagen institucional de las escuelas adventistas de nivel medio de la República Dominicana (ver Figura 1).

La gestión administrativa y la administración funcional son componentes del liderazgo administrativo. En los resultados se observó que el coeficiente estandarizado (β = .78) del constructo administración funcional es un predictor significativo del desempeño organizacional, pero la gestión administrativa (β = .07) no resultó un predictor significativo del desempeño. Los constructos administración funcional y gestión administrativa explican un 69% del desempeño organizacional.

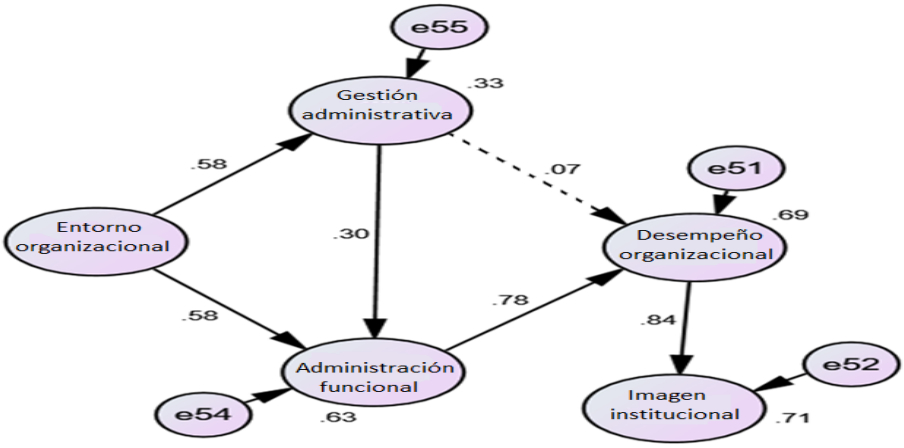

Figura 1. Modelo de investigación de Gonzalez de la Rosa (2016).

La gestión administrativa y la administración funcional son componentes del liderazgo administrativo. En los resultados se observó que el coeficiente estandarizado (β = .78) del constructo administración funcional es un predictor significativo del desempeño organizacional, pero la gestión administrativa (β = .07) no resultó un predictor significativo del desempeño. Los constructos administración funcional y gestión

administrativa explican un 69% del desempeño organizacional.

Compromiso laboral y desempeño laboral

Ontiveros Ramírez (2016) efectuó una investigación sobre el modelo de asociación entre factores y compromiso laboral validado en maestros del corporativo educativo adventista de la Unión Mexicana del Norte. La investigación fue empírica cuantitativa, de campo, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria, correlacional y multivariante. Se administró un instrumento a una muestra de 205 maestros profesionistas del norte de México.

Se validaron los constructos utilizando la técnica de análisis factorial, con resultado de varianza total explicada como *muy aceptable* (compromiso, 66.79%; desempeño laboral, 65.07%). La confiabilidad, medida con el alfa de Cronbach, para cada instrumento fue *alta* (compromiso, α = .936; desempeño, α = .942).

En el modelo (ver Figura 2) se encontró que el coeficiente estandarizado de la motivación laboral en el desempeño laboral fue estadísticamente significativo (β *CL*, *DL* = .59, p = .000). Los resultados muestran que el compromiso laboral influye en un 35% sobre el desempeño laboral.

Otras investigaciones relacionadas con los constructos

En esta sección se presentan investigaciones que están relacionadas con algunos de los constructos (misión institucional, liderazgo administrativo, compromiso laboral y desempeño laboral).

Misión institucional

Martos Calpena (2009) efectuó una investigación acerca de la cultura corporativa:

misión, visión, y valores en la gestión estratégica de las empresas del sector de la automoción en España. Se tomó una muestra de 232 empresas seleccionadas como primeros fabricantes y suministradores de primer nivel.

Se observó que el 55% de las empresas disponen de una declaración de cultura corporativa con misión, visión y valores. El 27% de las empresas señalaron tener las declaraciones propias equivalentes de cultura corporativa, un 2% menciona disponer de misión y otro 2%, de misión y visión. El 14% de las empresas mencionan que no tienen ninguna declaración de cultura corporativa**,** lo cual equivale a 12 de las 86 empresas que contestaron el cuestionario.

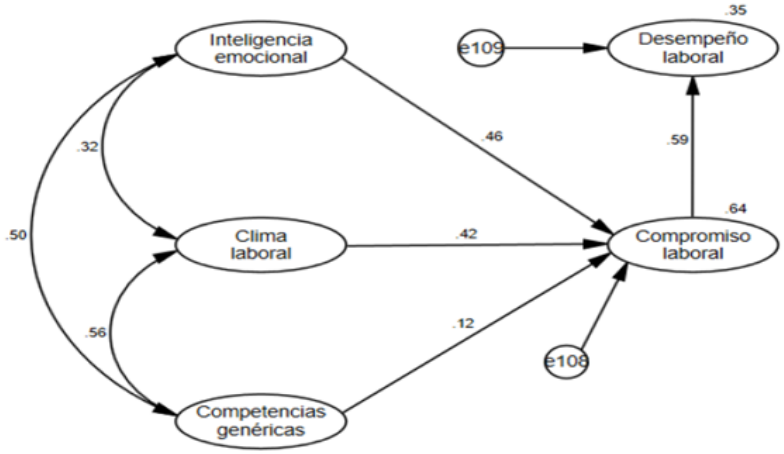

Figura 2. Modelo confirmatorio de Ontiveros Ramírez (2016).

Santos Cebrián (2012) efectuó una investigación acerca del cuadro de mando integral para la gestión estratégica en las entidades hospitalarias. La investigación fue de tipo descriptiva. El procedimiento que se utilizó para recoger la información fue la entrevista individual a los directivos de alto nivel y a los líderes de la empresa.

El autor menciona cuatro perspectivas de la metodología del cuadro de mando integral para analizar el desempeño estratégico. De acuerdo con esta perspectiva, la visión se logra con el cumplimiento de los objetivos, los objetivos se logran con el cumplimiento de las metas y las metas se logran con el cumplimiento de los factores clave de éxito. Todos estos elementos deben ser identificados con un referente fundamental, que es la misión de la organización (ver Figura 3).

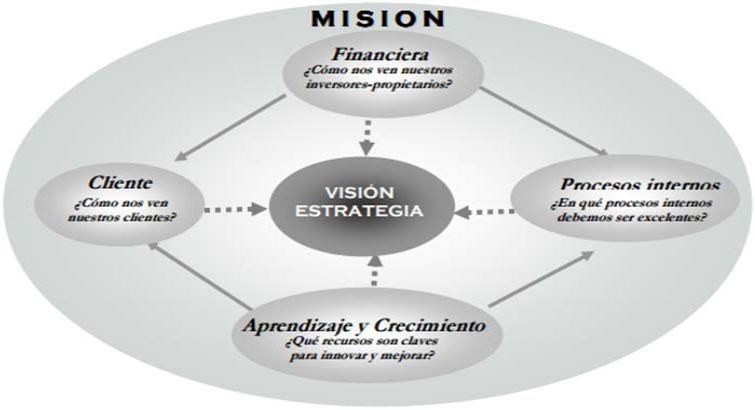

Figura 3. Cuadro de mando integral para analizar el desempeño estratégico.

Mayen López (2014) trabajó en una investigación sobre motivación (componente de la misión) y satisfacción laboral de los obreros adventistas de la Unión de Guatemala. La investigación fue descriptiva, correlacional, transversal, de campo y cuantitativa. Se administró un instrumento a 213 obreros que laboraban en la Unión. El análisis estadístico se basó en el coeficiente de correlación *r* de Pearson. Las variables independientes principales fueron las siguientes: estado civil, nivel académico, categoría salarial, categoría laboral y tiempo de servicio. Las variables dependientes

utilizadas en esta investigación fueron grado de motivación y grado de satisfacción laboral.

Para la presente investigación se utilizaron dos instrumentos de medición, uno para medir la motivación y otro para medir la satisfacción. Las variables consideradas en el estudio fueron grado de motivación y grado de satisfacción laboral en los obreros adventistas. Al aplicar la prueba estadística se encontró un valor *r* igual a .549 y un nivel de significación *p* igual a .000. Para dicho nivel de significación ($p < .05$) se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables, lo cual significa que existe una relación lineal positiva y significativa en grado medio entre la motivación y la satisfacción laboral en los obreros adventistas de Guatemala.

Liderazgo administrativo

Galo Bonilla (2011) investigó acerca de la capacitación y el desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Asociación Adventista de Honduras Noroccidental. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, transversal y cuantitativo. La población del estudio estuvo conformada por 262 líderes de pequeñas congregaciones (PC) de la zona metropolitana de la Asociación y se usó como muestra un total de 129 sujetos. La variable dependiente en este estudio fue el nivel de desempeño de los líderes de PC. Para este estudio se consideraron las siguientes variables independientes: grado de capacitación, distrito, género, nivel académico, edad, tiempo de trabajar como líder y tiempo de ser miembro de iglesia.

Se utilizó un instrumento de 30 declaraciones por cada variable en escala Likert. Los valores de confiabilidad alfa de Cronbach para la variable capacitación fue de .980 y para la variable desempeño de .968. Se utilizó el modelo de regresión lineal simple

para predecir el desempeño en función de la variable capacitación.

El grado de capacitación (*M* = 4.05) encontrado en la población es *bueno* y el nivel de desempeño (*M* = 4.12) encontrado fue *bueno*. La capacitación fue predictora significativa del nivel de desempeño de los líderes de PC. Las variables distrito y nivel académico no tuvieron un efecto significativo sobre el grado de capacitación. Las variables distrito y nivel académico no tuvieron un efecto significativo sobre el nivel de desempeño. La variable género no tuvo un efecto significativo sobre el nivel de desempeño.

Mejía Mejía (2009) indagó acerca de la calidad de gestión administrativa (liderazgo administrativo) del presidente del campo local y nivel de satisfacción laboral de los pastores adventistas de El Salvador. Este estudio es de tipo descriptivo, correlacional, transversal y cuantitativo. La muestra contempló a toda la población investigada, un total de 87 pastores de distrito. Las variables dependientes utilizadas en esta investigación fueron grado de calidad de la gestión administrativa y satisfacción laboral.

Se utilizaron dos instrumentos, el primero compuesto por 36 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral y el segundo por 60 declaraciones para medir el grado de calidad de la gestión administrativa.

Para calcular los resultados se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Se encontró que la percepción del grado de calidad de la gestión administrativa del presidente y el grado de satisfacción de los pastores tuvieron un grado de relación positiva significativa y en grado medio ($r = .543$; $p = .000$). También se encontró diferencia significativa en la percepción de calidad de la gestión administrativa según el nivel académico ($F = 4{,}658$; $p = .012$).

López González (2015) realizó una investigación sobre el grado de calidad de la

administración del recurso humano en la asociación del Mayab, en Yucatán, México**.** La presente investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, cuantitativa, de campo y transversal. La población a investigar estuvo conformada por 100 trabajadores. La variable dependiente utilizada fue el grado de calidad de la administración del recurso humano. Las variables a estudiar fueron las siguientes: (a) principal: el grado de calidad de la administración del recurso humano y (b) demográficas: género, edad, estado civil, máximo nivel de escolaridad alcanzado, puesto de trabajo, tiempo de servicio a la institución.

Para el estudio se elaboró un instrumento enfocado a la calidad de la administración del recurso humano, el cual incluyó 63 indicadores. La confiabilidad del instrumento, utilizando el método de Cronbach, fue de .983.

Se encontró que el grado de calidad de la administración del recurso humano tuvo una media aritmética de 4.99 y una desviación de .87. Al convertir la información a la escala Likert utilizada en el instrumento, se obtuvo una autopercepción *buena* del grado de calidad de la administración del recurso humano.

Se encontró diferencia significativa en la administración de recursos humanos según el género. No se encontraron diferencias significativas según: (a) estado civil, (b) nivel académico, puesto de trabajo. No se encontró relación entre la administración de recursos humanos y la edad y el tiempo de servicio.

Compromiso laboral

González Regalado (2015) realizó una investigación sobre el clima organizacional, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y asociados. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, explicativa, transversal, de campo. La población estuvo compuesta por 109 empleados de los cuales se tomó una muestra de 93,

equivalente al 85.3. Para la recolección de los datos se adaptaron tres instrumentos: de clima organizacional percibido, conformado por 20 ítems y una confiabilidad de .929; de reconocimiento laboral auto percibido, conformado por 25 ítems y una confiabilidad de .985; y de compromiso laboral autopercibido, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .930.

Para probar la hipótesis principal se utilizó la técnica de regresión lineal múltiple. Las dos variables predictoras (clima organizacional y reconocimiento laboral) explicaron un 37.4% de la varianza de la variable dependiente (nivel de compromiso laboral auto percibido), pues R^2 corregida fue igual a .374. El valor de *p* igual a .000 indica que existe relación lineal significativa. Las variables clima organizacional y reconocimiento laboral resultaron predictoras del nivel de compromiso laboral de los empleados.

Las variables predictoras fueron el clima organizacional y el reconocimiento laboral, mientras que la variable criterio fue compromiso laboral. Los coeficientes no estandarizados *Bk* arrojados por la técnica de regresión fueron los siguientes: B_0 fue igual a 1.469, B_1 fue igual a .318 y B_2 fue igual a .386. Por lo tanto, quedó conformada la recta de regresión (compromiso laboral = 1.469 + .318 clima organizacional + .386 reconocimiento laboral).

Bernal López (2015) investigó acerca de la administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos. La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal, donde la población estuvo compuesta por 145 empleados, de los cuales se tomó una muestra de 76 empleados equivalente al 52.41%. La variable predictora fue la calidad de la administración de recursos humanos y la variable criterio fue el grado de compromiso laboral de los empleados del Corporativo Adventista de Montemorelos,

Nuevo León, México.

Se elaboraron dos instrumentos: el primero para medir la administración de recursos humanos, conformado por 20 indicadores, con una confiabilidad de .954, y el segundo para medir el compromiso laboral, conformado por 16 indicadores, con una confiabilidad de .924. Para la prueba de la hipótesis principal se utilizó la técnica de regresión lineal simple. La variable predictora (administración de recursos humanos) incluida en el análisis explica el 28.2% de la varianza de la variable dependiente (compromiso laboral), pues R^2 corregida es igual a .282. La administración de recursos humanos resultó ser una variable predictora positiva y media del compromiso laboral (β estandarizada = .540; p = .000).

Iglesias Ortega (2013) investigó acerca de la competencia gerencial, el sentido de permanencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de gestión, en 2011. Este estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, transversal y cuantitativo. Se administró un cuestionario de cinco escalas sumativas tipo Likert. Participaron 448 directivos y se definió el instrumento con una escala de 15 indicadores para cada constructo. El instrumento contiene 75 declaraciones que se valoraron con una escala Likert.

Para medir el compromiso organizacional, se utilizaron 15 ítems. El KMO resultó ser de .833, el cual es *bueno*, y la esfericidad de Bartlett fue de 2011.224 (p = .000). En el análisis se identificaron cuatro factores, mediante los cuales se logra explicar el 58% de la varianza. Se concluye, entonces, que el compromiso organizacional tiene cuatro dimensiones que corresponden con lo siguiente: (a) apego a la institución, con cinco ítems; (b) sujeción a las normas de la institución, con cuatro ítems; (c) trabajo en

pro de los objetivos institucionales, con tres ítems y (d) equilibrio entre libertad y normas, con dos ítems. La confiablidad general de la variable compromiso organizacional fue de .828, que se considera *aceptable*.

Se encontró una correlación canónica importante (r = .917) y significativa (λ de Wilks = .01848, $F_{(96)}$ = 24.36821, p = .000) entre las variables. Los aportes de las variables dependientes calidad institucional (β = .960) y calidad de la gestión (β = .940) son equilibrados. Sin embargo, el orden de las variables dependientes según la importancia de sus aportes, de mayor a menor, fue el siguiente: competencia gerencial (β = .975), sentido de pertenencia (β = .808) y compromiso organizacional (β = .731).

Sauco Hernández (2014) investigó sobre la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso institucional de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Misión Ecuatoriana. El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional con un diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 95 docentes que laboran en las aulas en los niveles pre básico, básico y bachillerato de las nueve instituciones educativas adventistas estudiadas. Se elaboró un instrumento para medir la satisfacción laboral y el compromiso laboral que consta de 52 declaraciones. El análisis de datos se realizó por medio del análisis de regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral explica un 30.5% la variación de la variable criterio compromiso institucional.

Desempeño laboral

Ramírez Amado (2014) estudió la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad de Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas. La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal.

La población estuvo compuesta por 106 trabajadores de la Universidad Linda vista en el estado de Chiapas. Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos: el primero dirigido a medir la autoevaluación del nivel de capacitación, conformado por 15 ítems; el segundo enfocado a medir la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, conformado también por 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis del estudio, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple, donde las tres variables predictoras (edad, antigüedad y capacitación) incluidas en el análisis explican un 15.4% de la varianza de la variable dependiente (desempeño laboral). El valor del nivel crítico *p* igual a .000 indica que existe una relación lineal positiva y significativa. El coeficiente beta estandarizado para la capacitación laboral fue estadísticamente significativo ($\beta 3$ = .369, p = .000). Las variables edad y antigüedad en el puesto se eliminaron del modelo por no ser predictores significativos del desempeño laboral.

Los resultados obtenidos del análisis muestran que la capacitación laboral es predictora del desempeño laboral. Su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel desempeño laboral.

Rengifo Mansilla (2015) investigó como el clima laboral influye en el desempeño laboral en la cadena de comida rápida Church's Chicken de la región citrícola de Nuevo León. La investigación se clasificó como descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 80 empleados de los cuales se tomó una muestra de 53. Para la recolección de datos se adaptaron dos instrumentos: el primero, para medir el clima laboral percibido con 20 ítems, y el segundo, para poder medir la autopercepción del desempeño laboral con 15 ítems. Se midió la confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores de .889 para el clima

laboral y .844 para el desempeño laboral.

Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de calidad del clima laboral explicó el 6.1% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R^2 corregida fue igual a .061. De igual manera se obtuvo el valor *F* igual a 4.40 y el valor de *p* igual a .041 que permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa. Se encontró un valor del coeficiente Durbin Watson igual a 1.189 por lo que se aceptó como adecuada la aplicación del método de regresión lineal simple. Con base al análisis anterior se decidió rechazar la hipótesis nula. Los valores del coeficiente no estandarizado *Bk*, obtenidos mediante la técnica estadística de regresión fueron: B_0 igual a 3.013 y B_1 igual a .282. Con dichos valores se pudo construir la ecuación de mínimos cuadrados (nivel de desempeño = 3.013 + .282 calidad clima laboral).

Lozano y Abeli (2016) realizaron una investigación para determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central Este en Perú. La investigación fue de tipo correlacional y la muestra estuvo conformada por 74 docentes.

Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Central (r = .561; p = .000). Se observa que la relación es en grado medio y significativa.

Javier Domínguez (2016) analizó el modelo de asociación entre factores predictores del clima organizacional y el desempeño laboral validado en empleados del corporativo adventista de la Unión Dominicana. La investigación fue empírica cuantitativa, explicativa, descriptiva, de campo, transversal, exploratoria y multivariante. La

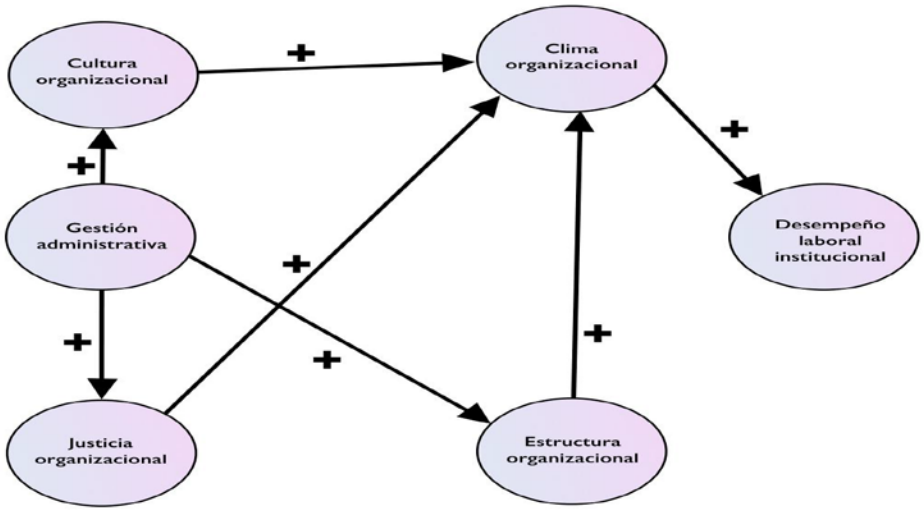

Figura 4. Modelo de investigación de Javier Domínguez (2016).

muestra estuvo conformada por 220 empleados adventistas de las diferentes áreas del corporativo (ver Figura 4).

Los seis instrumentos utilizados se validaron mediante la técnica de análisis factorial con niveles de varianza explicada muy aceptables y de modelos de ecuaciones estructurales con coeficientes estandarizados altos para cada indicador. Para calcular la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método alfa de Cronbach y se observaron coeficientes superiores a .90.

En los resultados se observó que el clima organizacional es un buen predictor del desempeño laboral institucional.

Cornelio López (2011) realizó una investigación de las posibles diferencias entre la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los supervisores de corte de área de producción y las evaluaciones percibidas por sus obreros, su jefe inmediato y su colega supervisor de la empresa ICMOSA. El enfoque de la investigación fue

cuantitativa, descriptiva, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 20 supervisores del área de corte de la empresa, los cuales se autoevaluaron y a su vez fueron evaluados por obreros, colega supervisor y jefe.

Se utilizó la prueba *t* de Student para muestras relacionadas. Se observaron los siguientes resultados. El valor del estadístico *t* fue igual a 8.825, los grados de libertad fueron igual a 19 y el valor crítico asociado *p* igual a .000. Los valores de las medias aritméticas de las dos evaluaciones que se compararon fueron las siguientes: (a) autoevaluación de los supervisores fue igual a 4.713 y (b) evaluación promedio de los obreros, jefes y colegas fue igual a 4.23. Dado los resultados se concluye que existe diferencia significativa entre la autoevaluación del nivel de desempeño laboral y las demás evaluaciones realizadas por los obreros, jefe inmediato y colega supervisor.

Vázquez Estrada (2012) realizó una investigación donde pretendió dar respuesta a la pregunta: ¿Existe diferencia entre la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados y la evaluación de su jefe en la empresa Equipos de Bombeo, S. A. de C. V. de Allende, Nuevo León, México?

La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de campo y transversal. La muestra estuvo conformada por 61 empleados, quienes se autoevaluaron y a su vez fueron evaluados por sus jefes. El instrumento estuvo constituido por 50 declaraciones. Para calcular la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que arrojó un valor de .855.

Para evaluar el desempeño se utilizaron los 10 valores siguientes: (a) responsabilidad, (b) respeto, (c) excelencia, (d) integridad, (e) obediencia, (f) unidad, (g) productividad, (h) eficiencia, (i) compromiso y (j) iniciativa. Se utilizó el estadístico *t* para muestras relacionadas y se encontraron diferencias significativas en los siguientes

valores: (a) responsabilidad y (b) productividad. En la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados y la evaluación de su jefe en la empresa Equipos de Bombeo, no se encontraron diferencias significativas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Este estudio tuvo entre sus objetivos explorar si la misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral son predictores del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

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

Tipo de investigación

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

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

Fue explicativa, porque trató de identificar relaciones causales entre las variables, tanto de manera directa como indirecta, pretendiendo de esta forma, explicar las interrelaciones entre las diferentes variables.

Fue transversal, porque se recolectaron datos en un único momento para describir las variables y se analizó su interrelación. La administración del instrumento fue en un solo momento entre los meses de octubre a diciembre del año 2017.

Fue de campo, porque los datos se recolectaron en días laborales regulares del grupo de instituciones adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

Población

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

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por un total de 640 empleados, entre ellos administradores, directivos, empleados de nivel operacional y empleados por proyectos de mediano y largo plazo, de acuerdo a la información brindada por los directores e información recopilada directo de las diferentes organizaciones.

Muestra

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

El tipo de muestreo realizado en este estudio es no probabilístico dirigido, intencional y por conveniencia. En esta investigación se seleccionó intencionalmente a personal administrativo, a nivel dirección, empleados de nivel operativo y por proyectos que están representadas por un grupo de instituciones adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos. La muestra fue de 120 directivos, que representó el 18.75% de la población.

Instrumento de medición

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

Variables

Las variables utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: (a) la misión, (b) el liderazgo administrativo y (c) el compromiso laboral y (d) el desempeño laboral.

En el modelo confirmatorio, cada variable latente tuvo la siguiente cantidad de variables observadas: (a) misión con 23, (b) liderazgo administrativo con 19, (c) compromiso laboral con 17 y (d) desempeño laboral con 17.

Elaboración de los instrumentos

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 misión, liderazgo administrativo, compromiso laboral y desempeño laboral.

2. Se dimensionaron y subdimensionaron las variables misión, liderazgo

administrativo, compromiso laboral y desempeño laboral.

3. Se determinó la pregunta guiadora en el instrumento y se propuso la escala tipo Likert de siete niveles para medir la variable involucrada.

4. Se corroboró la redacción de los indicadores con expertos en ortografía y redacción. Estos instrumentos se refirieron con cuatro expertos para su revisión, algunos que forman parte de estas organizaciones y otros externos a las mismas.

5. Después de la prueba de pertinencia se derivó el instrumento que se utilizó en la presente investigación y consta de seis secciones: (a) instrucciones generales, (b) datos demográficos, (c) misión, con 23 declaraciones; (d) variable liderazgo administrativo, con 19 declaraciones; (e) compromiso laboral, con 17 declaraciones; y (f) variable desempeño laboral, con 17 declaraciones (ver Apéndice A).

Una vez aprobados los instrumentos por los asesores, se procedió a la recolección de los datos de los empleados de un grupo de instituciones adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

Validez de constructo

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

Se evaluó la validez de los constructos misión, liderazgo administrativo, compromiso laboral y desempeño laboral que se presentan en esta sección.

Misión

Respecto a la elaboración del instrumento para medir la percepción del grado de cumplimiento de la misión y, específicamente, su validez de contenido, se adaptó el instrumento ya validado de la tesis de del Valle López (2016) y se ajustó de acuerdo

a la muestra y giro de un grupo de instituciones adventistas del área de Maryland, Estados Unidos, donde se describen los siguientes detalles:

1. Las dimensiones de este constructo fueron las siguientes: (a) recursos humanos, (b) procedimientos, (c) comunicación, (d) aspectos esenciales y (e) políticas internas. El instrumento inicial tuvo 23 indicadores.

2. La escala de medición instrumental fue tipo Likert de cinco niveles: *muy malo* (1), *malo* (2), *regular* (3), *muy bueno* (4), y *excelente* (5).

3. El análisis factorial mostró (a) un valor *KMO* igual a .927, (b) una prueba de esfericidad de Bartlet significativa, (c) comunalidades por encima de .5 y (d) una varianza total explicada de 75.40%.

En síntesis, una vez analizadas cada una de las pruebas estadísticas a las que se sometió el instrumento de misión, se determinó que este instrumento cumplió con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Liderazgo administrativo

Respecto a la elaboración del instrumento para medir la percepción del grado de cumplimiento del liderazgo administrativo y, específicamente, su validez de contenido, se tomó este instrumento ya validado de la tesis de Jair Arodi del Valle y se ajustó de acuerdo a la muestra y giro de un grupo de instituciones adventistas del área de Maryland, Estados Unidos, donde se describen los siguientes detalles:

1. Las dimensiones de este constructo fueron los recursos humanos, los servicios, las finanzas y la mercadotecnia. El instrumento inicial tuvo 19 indicadores.

2. La escala de medición instrumental fue de tipo Likert con siete niveles *muy malo* (1), *malo* (2), *regular* (3), *muy bueno* (4) y *excelente* (5).

3. El análisis factorial mostró (a) un valor KMO igual a .923, (b) una prueba de esfericidad de Bartlet significativa, (c) comunalidades por encima de .5 y (d) una varianza total explicada de 70.71%.

En síntesis, una vez analizadas cada una de las pruebas estadísticas a las que se sometió el instrumento de liderazgo administrativo, se determinó que este instrumento cumplió con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Compromiso laboral

Respecto a la elaboración del instrumento para medir la percepción del grado de cumplimiento del liderazgo administrativo y, específicamente, su validez de contenido, se adaptó este instrumento ya validado de la tesis de (Ontiveros Ramírez, 2016) y se ajustó de acuerdo a la muestra y giro de un grupo de instituciones adventistas del área de Maryland, Estados Unidos, donde se describen los siguientes detalles:

1. Las dimensiones de este constructo fueron (a) afectiva, (b) de crecimiento y (c) económica. El instrumento inicial tuvo 19 indicadores.

2. La escala de medición instrumental fue de tipo Likert con siete niveles *muy malo* (1), *malo* (2), *regular* (3), *muy bueno* (4) y *excelente* (5).

3. El análisis factorial mostró (a) un valor *KMO* igual a .931, (b) una prueba de esfericidad de Bartlet significativa, (b) comunalidades por encima de .3 (c) una varianza total explicada de 66.79%.

En síntesis, una vez analizadas cada una de las pruebas estadísticas a las que se sometió el instrumento de compromiso laboral, se determinó que este instrumento cumplió con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Desempeño laboral

Respecto a la elaboración del instrumento para medir la percepción del grado de cumplimiento del desempeño laboral y, específicamente, su validez de contenido, se adaptó el instrumento ya validado (Ontiveros Ramírez, 2016) y se ajustó de acuerdo a la muestra y giro de un grupo de instituciones adventistas del área de Maryland, Estados Unidos, donde se describen los siguientes detalles:

El análisis factorial mostró (a) un valor KMO igual a .945, (b) una prueba de esfericidad de Bartlet significativa, (c) comunalidades por encima de .5 y (d) una varianza total explicada de 65.07%.

En síntesis, una vez analizadas cada una de las pruebas estadísticas a las que se sometió el instrumento de compromiso laboral, se determinó que este instrumento cumplió con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Confiabilidad de los instrumentos

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

Una de las técnicas para medir la confiabilidad es el coeficiente alfa de Cronbach. La medida de confiablidad para cada constructo del estudio se consignan a continuación: misión institucional, .952; liderazgo administrativo, .890; compromiso laboral, .936; y desempeño laboral, .874. En general, los instrumentos tienen una

buena confiabilidad.

Operacionalización de las variables

Las tablas de operacionalización de las variables incluyen sus definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales. En la primera columna se puede observar el nombre de la variable, en la segunda aparece la definición conceptual, en la tercera aparece la definición instrumental que especifica cómo será observada la variable y en la última columna se codificó cada variable. Las tablas de operacionalización de las variables se incluyen como Apéndice B.

Hipótesis nulas

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

Hipótesis nula principal

La misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral no son predictores del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

Hipótesis nulas complementarias

H_{01}. No existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

H_{02}. No existe una diferencia significativa en el grado de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

H_{03}. No existe una diferencia significativa en el grado de compromiso laboral,

percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

H_{04}. No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

H_{05}. No existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

H_{06}. No existe una diferencia significativa en el nivel de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

H_{07}. No existe una diferencia significativa en el nivel de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

H_{08}. No existe una diferencia significativa en el grado de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

Operacionalización de las hipótesis nulas

En el Apéndice C se presentan las tablas de operacionalización de todas las hipótesis nulas de esta investigación.

Recolección de datos

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

1. Se solicitó permiso a los departamentos de recursos humanos de las diferentes

instituciones y en algunas directamente a los ejecutivos en administración, por medio de correos electrónicos y juntas personales. Se les explicó y clarificó el propósito de la investigación y solicitó la autorización para administrar los instrumentos a los empleados de sus instituciones.

2. Se administró el instrumento a través de un software “Survey Monkey” durante tres semanas en el mes de noviembre del 2017.

3. Se administró el instrumento a todos los empleados que estaban en disposición de forma voluntaria y anónima.

4. Junto con un instructivo, los instrumentos fueron aplicados por el investigador.

5. Los instrumentos fueron devueltos a través del mismo software utilizado para su administración.

Análisis de datos

La base de datos se formó en el SPSS para Windows en la versión 22.0. Posteriormente se obtuvieron las puntuaciones para cada una de las variables y se siguió el proceso indicado en la operacionalización de las hipótesis. Después de tener completa la base de datos, se recurrió a la estadística descriptiva (medidas de tendencia central, variabilidad, normalidad y detección de datos atípicos y ausentes) para limpiar la base de datos y poder obtener la información demográfica, así como para evaluar el comportamiento de las variables principales. El segundo paso consideró poner a prueba las hipótesis de este estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Introducción

Este estudio tuvo, entre sus objetivos, explorar si la misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral son predictores significativos del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

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

Las variables predictoras en esta investigación fueron misión institucional, liderazgo administrativo y compromiso laboral, mientras que la variable criterio fue desempeño laboral. Las variables demográficas fueron las siguientes: género, nivel de estudios, tipo de empleado, nivel que ocupa en la empresa.

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

Descripción demográfica

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

Género

En los resultados se pudo observar la distribución de género de los encuestados, en donde el 49.2% (*n* = 59) de la población manifestó ser masculino y el 50.8% (*n* = 61) femenino.

Tipo de empleado

El resultado permitió observar el tipo de empleo de la población encuestada, en donde se encontró que el 46.7% (*n* = 56) eran empleados denominacionales y el 53.3% (*n* = 64) no lo eran.

Nivel de escolaridad

Con respecto al nivel de escolaridad, se pudo observar que el 50% (*n* = 60) posee un grado de licenciatura y el otro 50% (*n* = 60) tiene un posgrado.

Puesto que desempeña

Con relación al puesto que desempeña, en la Tabla 1 se observa que el 45% es personal de apoyo y el 7.5% trabajan por proyecto.

Tabla 1

Distribución de los participantes por puesto que desempeñan

Ítem	*n*	%
Administración	22	18.3
Dirección	35	29.2
Apoyo	54	45.0
Proyecto	9	7.5
Total	120	100.0

Comportamiento de las variables

Estadísticas descriptivas

En esta sección se presentan los descriptivos de cada constructo. Las salidas computarizadas de los análisis correspondientes a esta sección se incluyen como Apéndice E.

Misión institucional

Las medias aritméticas más altas de la misión corresponden a las declaraciones "motiva a los públicos para apoyar el cumplimiento de la misión institucional" (MI8, $\bar{X}$ = 3.60), "utiliza las reuniones institucionales para difundir la misión" (MI11, $\bar{X}$ = 3.60) y "difunde la misión en medios sociales" (MI13, $\bar{X}$ = 350). Las más bajas resultaron "evalúa permanentemente las actividades departamentales" (MI15, $\bar{X}$ = 2.60), "motiva a los empleados" (MI3, $\bar{X}$ = 2.70) y "fomenta un alto sentido de colaboración en los empleados" (MI12, $\bar{X}$ = 2.75) La media aritmética total de misión institucional fue de 3.12.

Liderazgo administrativo

Las medias aritméticas más altas del liderazgo administrativo corresponden a las declaraciones "la formación de empleados con sólidos valores cristianos" (LA6, $\bar{X}$ = 4.23), "el grado de satisfacción de otras instituciones que reciben su servicio" (LA3, $\bar{X}$ = 4.01) y "el requerimiento a los empleados para que modelen valores cristianos" (LA12, $\bar{X}$ = 3.98). Las más bajas resultaron ser "el grado de motivación de los empleados" (LA7, $\bar{X}$ = 2.98), "el requerimiento a los empleados para que participen en actividades relacionadas con su institución fuera de su área de trabajo" (LA11, $\bar{X}$ = 3.04) y "la calidad de la administración de los gastos" (LA14, $\bar{X}$ = 3.08). La media

aritmética total de liderazgo administrativo fue de 3.53.

Compromiso laboral

Las medias aritméticas más altas del compromiso laboral corresponden a las declaraciones “realizo con ética profesional todas mis tareas laborales” (CT16, $\bar{X}$ = 4.25), “me siento privilegiado de formar parte de este equipo” (CT4, $\bar{X}$ = 4.20) y “trabajar en esta institución es mejor que hacerlo en otra” (CT8, $\bar{X}$ = 4.20). Las más bajas resultaron “dejar esta institución representaría una pérdida económica” (CT11, $\bar{X}$ = 2.80), “suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo” (CT12, $\bar{X}$ = 2.85) y “mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo” (CT17, $\bar{X}$ = 3.35). La media aritmética total de compromiso laboral fue de 3.82.

Desempeño laboral

Las medias aritméticas más altas del desempeño laboral corresponden a las declaraciones “la integración de mi fe en mi desempeño laboral” (DL8, $\bar{X}$ = 4.25), “la disposición que tengo de ayudar a otros compañeros” (DL11, $\bar{X}$ = 4.20) y “el trato que doy a mis compañeros” (DL13, $\bar{X}$ = 4.20). Las más bajas resultaron “el sistema de evaluación de trabajo” (DL12, $\bar{X}$ = 2.90), “la calidad de las actividades complementarias en institución” (DL4, $\bar{X}$ = 350) y “la comunicación en su área de trabajo” (DL17, $\bar{X}$ = 3.55). La media aritmética total de desempeño laboral fue de 3.88.

Tablas de contingencia

En esta sección se presentan las tablas de contingencia de los cuatro constructos, según las dos variables demográficas tipo de empleado y puesto que desempeña (ver Apéndice F).

Liderazgo administrativo y tipo de empleo

En la Tabla 2 se observa que tanto los empleados denominacionales como los otros tipos de empleados perciben el liderazgo administrativo en forma muy similar. La percepción general es que el liderazgo administrativo es *bueno* (52%), sin embargo, el 43% lo considera *regular*.

Misión y tipo de empleo

En la Tabla 3 se observa que tanto empleados denominacionales como los otros tipos de empleados, perciben la misión en forma muy similar. La percepción general es que en el cumplimiento de la misión es de *regular* (64%) a *muy bueno* (25%).

Compromiso laboral y tipo de empleo

En la Tabla 4 se observa en los porcentajes que los empleados denominacionales perciben un poco menor el compromiso laboral que los otros tipos de empleados. La percepción general es que el 75% de los empleados perciben el compromiso laboral como *muy bueno* (55%) y *excelente* (20%).

Desempeño laboral y tipo de empleo

En la Tabla 5 se observa en los porcentajes que los empleados denominacionales perciben un poco menor el desempeño laboral que los otros tipos de empleados. La percepción general es que el 74% de los empleados perciben el desempeño laboral como *muy bueno* (64%) y *excelente* (10%).

Tabla 2

Tabla de contingencia según el tipo de empleado con el constructo liderazgo administrativo

	Liderazgo administrativo							
	Regular		Bueno		Excelente		Total	
Tipo de empleado	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%
Denominacional	24	42.9	29	51.8	3	5.4	56	100
Otro	28	43.8	33	51.6	3	4.7	64	100
Total	52	43.3	62	51.7	6	5.0	120	100

Tabla 3

Tabla de contingencia según el tipo de empleado con el constructo misión institucional

	Misión									
	Muy malo		Malo		Regular		Muy bueno		Total	
Tipo de empleado	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	n	%
Denominacional	1	1.8	5	8.9	37	66.1	13	23.2	56	100
Otro	1	1.6	6	9.4	40	62.5	17	26.6	64	100
Total	2	1.7	11	9.2	77	64.2	30	25.0	120	100

Tabla 4

Tabla de contingencia según el tipo de empleado con el constructo compromiso laboral

	Compromiso laboral									
	Malo		Regular		Muy bueno		Excelente		Total	
Tipo de empleado	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	n	%
Denomi-nacional	4	7.1	12	21.4	31	55.4	9	16.1	56	100
Otro	2	3.1	12	18.8	35	54.7	15	23.4	64	100
Total	6	5.0	24	20.0	66	55.0	24	20.0	120	100

Tabla 5

Tabla de contingencia según el tipo de empleado con el constructo desempeño laboral

	Desempeño laboral							
	Regular		Muy bueno		Excelente		Total	
Tipo de empleado	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%
Denominacional	16	28.6	36	64.3	4	7.1	56	100
Otro	15	23.4	41	64.1	8	12.5	64	100
Total	31	25.8	77	64.2	12	10.0	120	100

Liderazgo administrativo y puesto

En la Tabla 6 se observa en los porcentajes que los empleados que tienen un puesto flotante perciben un poco mejor el liderazgo administrativo. La percepción general es que el 57% de los empleados perciben el liderazgo administrativo como *muy bueno* (52%) y *excelente* (5%). Sin embargo, el 43% lo considera *regular*.

Tabla 6

Tabla de contingencia según el puesto con el constructo liderazgo administrativo

	Liderazgo administrativo							
	Regular		Muy bueno		Excelente		Total	
Puesto	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%
Administración	10	45.5	12	54.5	0	0.0	22	100
Dirección	14	40.0	19	54.3	2	5.7	35	100
Apoyo	25	46.3	26	48.1	3	5.6	54	100
Flotante	3	33.3	5	55.6	1	11.1	9	100
Total	52	43.3	62	51.7	6	5.0	120	100

Misión y puesto

En la Tabla 7 se observa en los porcentajes que los empleados que tienen el puesto administrativo y flotante perciben el cumplimiento de la misión muy similar, los que tienen un puesto de dirección y apoyo la perciben mejor y muy similar. La percepción general es que en el cumplimiento de la misión es de *regular* (64%) a *muy bueno* (25%).

Compromiso laboral y puesto

En la Tabla 8 se observa en los porcentajes que los empleados con puesto de apoyo y flotantes son quienes mejor perciben el compromiso laboral y de manera muy similar. La percepción general es que el 75% de los empleados perciben el compromiso laboral como *muy bueno* (55%) y *excelente* (20%).

Tabla 7

Tabla de contingencia según el puesto con el constructo misión institucional

	Misión institucional									
	Muy malo		Malo		Regular		Muy bueno		Total	
Puesto	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%
Administración	1	4.5	4	18.2	13	59.1	4	18.2	22	100
Dirección	0	0.0	3	8.6	22	62.9	10	28.6	35	100
Apoyo	1	1.9	2	3.7	37	68.5	14	25.9	54	100
Fotante	0	0.0	2	22.2	5	55.6	2	22.2	9	100

Tabla 8

Tabla de contingencia según el puesto con el constructo compromiso laboral

	Compromiso laboral									
	Malo		Regular		Muy bueno		Excelente		Total	
Puesto	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%	n	%
Administración	1	4.5	7	31.8	12	54.5	2	9.1	22	100
Dirección	3	8.6	7	20.0	17	48.6	8	22.9	35	100
Apoyo	2	3.7	9	16.7	31	57.4	12	22.2	54	100
Fotante	0	0	1	11.1	6	66.7	2	22.2	9	100
Total	6	5	24	20.0	66	55.0	24	20.0	120	100

Desempeño laboral y puesto

En la Tabla 9 se observa en los porcentajes que los empleados con puesto de dirección, apoyo y flotantes son quienes mejor perciben el desempeño laboral y de manera muy similar. La percepción general es que el 74% de los empleados perciben el desempeño laboral como *muy bueno* (64%) y *excelente* (10%).

Pruebas de hipótesis nulas

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

Hipótesis nula principal

La hipótesis nula principal (H_0) declara que la misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral no son predictores del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland,

Estados Unidos.

Para el análisis de esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple; se consideró como variables independientes la misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral y como variable dependiente el nivel de desempeño laboral.

La misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral explicaron el 72.2% de la varianza de la variable dependiente desempeño laboral. El valor de R^2 corregida fue igual a .716. De igual manera se obtuvo el valor *F* igual a 100.802 y el valor *p* igual a .000. Como el nivel de significación es menor que .05, existe una influencia lineal positiva y significativa entre la misión, el liderazgo administrativo, el compromiso laboral y el desempeño laboral de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos. Con base en lo anterior, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9

Tabla de contingencia según el puesto con el constructo desempeño laboral

	Desempeño laboral							
	Regular		Muy bueno		Excelente		Total	
Puesto	*n*	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%
Administración	5	22.7	17	77.3	0	0.0	22	100
Dirección	11	31.4	20	57.1	4	11.4	35	100
Apoyo	13	24.1	34	63.0	7	13.0	54	100
Flotante	2	22.2	6	66.7	1	11.1	9	100
Total	31	25.8	77	64.2	12	10.0	120	100

Para evaluar la influencia de los constructos independientes y verificar si son predictores significativos, se procedió a revisar los coeficientes beta estandarizados. Se encontró que el liderazgo administrativo tiene un coeficiente estandarizado bajo y no significativo ($\beta 1$ = .018, p = .721), la misión institucional presento un coeficiente beta estandarizado significativo ($\beta 2$ = .323, p = .000) y el compromiso laboral presentó el coeficiente estandarizado más alto ($\beta 3$ = .605, p = .000). Con base en el análisis de los coeficientes beta estandarizados, se decidió eliminar el constructo liderazgo administrativo del modelo.

Se volvió a aplicar la prueba de regresión con las dos variables independientes que fueron significativas, misión institucional y compromiso laboral, y se encontró el valor de la R^2 corregida igual a .718. Este valor es muy similar al encontrado utilizando los tres constructos. Los valores de los coeficientes estandarizados fueron los siguientes: misión institucional ($\beta 1$ = .325, p = .000) y compromiso laboral ($\beta 2$ = .602, p = .000). La ecuación de regresión quedó de la siguiente forma: desempeño laboral = 1.574 + .207 (misión institucional) + .435 (compromiso laboral).

Prueba de normalidad

Para analizar los constructos de liderazgo administrativo, misión institucional, compromiso laboral y desempeño laboral se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que se aplica cuando la muestra es igual o mayor a 51 datos, y la prueba de Shapiro-Wilks, que se aplica cuando la muestra es igual o menor a 50 datos, para comprobar la normalidad de los constructos la p debe ser mayor a .05 para retener la hipótesis nula de que la distribución es igual a la normal.

Hipótesis nulas complementarias

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

Hipótesis nula complementaria H_{01}

La hipótesis nula complementaria H_{01} declara que no existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para revisa la normalidad del constructo liderazgo administrativo con la variable tipo de empleado y después de eliminar algunos datos atípicos se encontró que *p* es mayor a .05, por lo cual se determina que la variable liderazgo administrativo presenta una distribución normal.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es tipo de empleado (denominacional y otro). La variable dependiente es el nivel de liderazgo administrativo. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *t* para muestras independientes.

Se analizó el estadístico *F* de Levene, del cual se observó un valor *p* igual a .874, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales. Al observar que la varianza poblacional es igual, se encontró el valor estadístico *t* igual a .340, *gl* igual a 102 y *p* igual a .735. Siendo que el valor *p* fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula, lo cual significa que los empelados denominacionales y no denominacionales perciben el liderazgo administrativo de sus superiores de manera similar.

La media aritmética de la percepción del liderazgo administrativo por parte de los empleados denominacionales fue de 3.67 y de los no denominacionales, de 3.64.

Hipótesis nula complementaria H_{02}

La hipótesis nula complementaria H_{02} declara que no existe una diferencia significativa en el grado de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para revisa la normalidad del constructo misión institucional con la variable tipo de empleado y después de eliminar algunos datos atípicos se encontró que *p* es mayor a .05, para otro tipo de empleados y para los denominacionales la probabilidad, aunque fue menor que .05 es próxima a alcanzar el criterio, por lo que se decidió considerar a la variable misión institucional como normal.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es tipo de empleado (denominacional y otro). La variable dependiente es el grado de misión institucional. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *t* para muestras independientes.

Se analizó el estadístico *F* de Levene del cual se observó un valor *p* igual a .804 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales. Al observar que la varianza poblacional es igual, se encontró el valor estadístico *t* igual a -.953, *gl* igual a 118 y *p* igual a .343. Siendo que el valor *p* fue mayor a .05, se decidió retener la hipótesis nula, lo que significa que los empleados denominacionales y no denominacionales perciben la misión institucional de manera similar. La media aritmética de la percepción de la misión institucional por parte de los empleados denominacionales fue de

3.05 y de los no denominacionales, de 3.17.

Hipótesis nula complementaria H_{03}

La hipótesis nula complementaria H_{03} declara que no existe una diferencia significativa en el grado de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov para revisar la normalidad de compromiso laboral con la variable tipo de empleado y se encontró que *p* es menor que .05, por lo cual, la variable compromiso laboral no es normal.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es tipo de empleado y la variable dependiente el compromiso laboral. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba Mann-Whitney para muestras independientes. La prueba de Mann-Whitney consiste en comparar las medias de los rangos de los grupos. Se encontró el valor del estadístico U (Mann-Whitney) igual a 11307.500 y *p* igual a .246. El rango promedio de empleados denominacionales fue de 51.65 y para otros empleados no denominacionales de 58.71. Dado que las diferencias observadas entre las medias de rangos de los dos grupos no son estadísticamente significativas, se retiene la hipótesis nula.

Hipótesis nula complementaria H_{04}

La hipótesis nula complementaria H_{04} declara que no existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el tipo de empleado.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov para revisar la normalidad de desempeño laboral con la variable tipo de empleado y se encontró que *p* es menor que .05, por lo

cual la variable desempeño laboral no es normal.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es tipo de empleado y la variable dependiente desempeño laboral. Para analizar esta hipótesis se utilizó la prueba Mann-Whitney para muestras independientes. La prueba de Mann-Whitney consiste en comparar las medias de los rangos de los grupos. Se encontró el valor del estadístico U (Mann-Whitney) igual a 1313.500 y *p* igual a .250. El rango promedio de empleados denominacionales fue de 51.75 y para otros empleados no denominacionales fue de 58.74. Dado que las diferencias observadas entre las medias de rangos de los dos grupos no son estadísticamente significativas, se retiene la hipótesis nula.

Hipótesis nula complementaria H_{05}

La hipótesis nula complementaria H_{05} declara que no existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n \leq 51$ y Shapiro Wilks $n \leq 50$) para revisar la normalidad del constructo liderazgo administrativo con la variable puesto y se encontró que *p* es mayor a .05, por lo cual la variable liderazgo administrativo presenta una distribución normal.

El nivel crítico asociado al estadístico ($F_{(3,116)}$ =.344, p = .793) muestra que el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente grado de liderazgo administrativo percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

Con base al resultado anterior se decidió retener la hipótesis nula.

Las medias aritméticas de los administradores fueron de 3.52, dirección 3.56, apoyo 3.49 y de proyectos 3.67.

Hipótesis nula complementaria H_{06}

La hipótesis nula complementaria H_{06} declara que no existe una diferencia significativa en el nivel de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n \leq 51$ y Shapiro Wilks $n \leq 50$) para revisar la normalidad del constructo misión institucional con la variable puesto y se encontró que p es mayor a .05, por lo cual la variable misión institucional presenta una distribución normal.

El nivel crítico asociado al estadístico ($F_{(3,116)} = 1.339$, $p = .265$) muestra que el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente grado de misión institucional percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

Con base al resultado anterior se decidió retener la hipótesis nula.

Las medias aritméticas de los administradores fueron de 2.85, dirección 3.14, apoyo 3.21 y de proyectos 3.09.

Hipótesis nula complementaria H_{07}

La hipótesis nula complementaria H_{07} declara que no existe una diferencia significativa en el nivel de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov para revisar la normalidad de compromiso laboral con la variable puesto y se encontró que p es menor que .05, por lo cual, la

variable compromiso laboral no es normal.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el puesto y la variable dependiente es el compromiso laboral. Para analizar esta hipótesis, se utilizó la prueba Kruskal-Wallis para muestras independientes. Al correr la prueba se encontró que el valor de $X^2(3)$ es igual a 2.568 y el valor de *p* igual a .463. Dado que este valor es mayor que el nivel de significación .05, se decidió retener la hipótesis nula, lo cual significa que las diferencias de las medias de los rangos en los cuatro grupos no son estadísticamente significativas. El rango promedio para el grupo de administración fue de 50.14, para dirección 61.19, para apoyo 63.39 y para proyectos 65.83.

Hipótesis nula complementaria H_{08}

La hipótesis nula complementaria H_{08} declara que no existe una diferencia significativa en el grado de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos, según el puesto.

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n \leq 51$ y Shapiro Wilks $n \leq 50$) para revisar la normalidad del constructo desempeño laboral con la variable puesto y se encontró que *p* es mayor a .05. Por lo tanto, la variable desempeño laboral presenta una distribución normal.

El nivel crítico asociado al estadístico ($F_{(3,106)} = .500$, $p = .683$) muestra que el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente grado de desempeño laboral percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el puesto.

Con base al resultado anterior, se decidió retener la hipótesis nula. Las medias aritméticas de los administradores fueron de 3.93, dirección 3.81, apoyo 3.85

y de proyectos 3.90.

Resumen del capítulo

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

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

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Resumen

El objetivo principal de este estudio fue determinar si la misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral son predictores del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

La investigación fue considerada de tipo empírica, cuantitativa, explicativa, transversal y descriptiva.

La población que se utilizó en esta investigación fue de 600 directivos y empleados de varias instituciones adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos. La muestra seleccionada fue de 120 directivos y se extrajo en forma estratificada

Las variables predictoras en esta investigación fueron misión institucional, liderazgo administrativo y compromiso laboral, mientras que la variable criterio fue desempeño laboral. Las variables demográficas fueron las siguientes: género, nivel de estudios, tipo de empleado, nivel que ocupa en la empresa.

Método

Para el análisis de la hipótesis principal se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple y para las hipótesis complementarias, el estadístico *F* y la prueba de Mann-Whitney.

Resultados

En esta sección se presentan los resultados del comportamiento de las variables, de la hipótesis nula principal y las hipótesis nulas complementarias.

Comportamiento de las variables

En esta sección se presentan las conclusiones de las medias aritméticas y la distribución de frecuencias por variable utilizada en esta investigación.

Misión institucional

Las medias aritméticas más altas corresponden a las declaraciones motiva a los públicos para apoyar el cumplimiento de la misión institucional, utiliza las reuniones institucionales para difundir la misión y difunde la misión en medios sociales. Mientras que las más bajas resultaron evalúa permanentemente las actividades departamentales, motiva a los empleados y fomenta un alto sentido de colaboración en los empleados. Los directivos perciben en grado *regular* el cumplimiento de la misión institucional.

Se realizaron tablas de contingencia donde se analizó el tipo de empleado, puesto que desempeña con el constructo misión institucional se observó que tanto los empleados denominacionales como los otros tipos de empleados perciben la misión institucional en forma muy similar. También se encontró en los porcentajes que los empleados que tienen el puesto administrativo y flotante perciben el cumplimiento de la misión muy similar, los que tienen un puesto de dirección y apoyo la perciben mejor y muy similar.

Liderazgo administrativo

Las medias aritméticas más altas corresponden a las declaraciones de la

formación de empleados con sólidos valores cristianos, el grado de satisfacción de otras instituciones que reciben su servicio y el requerimiento a los empleados para que modelen valores cristianos. Mientras que las más bajas resultaron el grado de motivación de los empleados, el requerimiento a los empleados para que participen en actividades relacionadas con su institución fuera de su área de trabajo y la calidad de la administración de los gastos. Los directivos perciben en grado entre *regular* y *muy bueno* el liderazgo administrativo.

Se realizaron tablas de contingencia donde se analizó el tipo de empleado, puesto que desempeña con el constructo liderazgo administrativo, se observó que tanto los empleados denominacionales como los otros tipos de empleados perciben el liderazgo administrativo en forma muy similar. También se encontró que los directivos con un puesto flotante perciben un poco mejor el liderazgo administrativo.

Compromiso laboral

Las medias aritméticas más altas corresponden a las declaraciones realizo con ética profesional todas mis tareas laborales, me siento privilegiado de formar parte de este equipo y trabajar en esta institución es mejor que hacerlo en otra. Mientras que las más bajas resultaron dejar esta institución representaría una pérdida económica, suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo y mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo. Los directivos perciben en grado próximo a *muy bueno* el compromiso laboral.

Se crearon tablas de contingencia donde se analizó tipo de empleado, puesto que desempeña con el constructo compromiso laboral; se observó en los porcentajes que los empleados denominacionales perciben un poco menor el compromiso laboral que los otros

tipos de empleados. Además, se encontró en los porcentajes que los empleados con puesto de apoyo y flotante son los mejor perciben el compromiso laboral y de manera muy similar.

Desempeño laboral

Las medias aritméticas más altas corresponden a las declaraciones la integración de mi fe en mi desempeño laboral, la disposición que tengo de ayudar a otros compañeros y el trato que doy a mis compañeros. Mientras que las más bajas resultaron el sistema de evaluación de trabajo, la calidad de las actividades complementarias en institución y la comunicación en su área de trabajo. Los directivos perciben en grado próximo a *muy bueno* el desempeño laboral.

Se realizaron tablas de contingencia donde se analizó el tipo de empleado, puesto que desempeña con el constructo el desempeño laboral, se observó en los porcentajes que los empleados denominacionales perciben un poco menor el desempeño laboral que los otros tipos de empleados. También se encontró en los porcentajes que los empleados con puesto de dirección, apoyo y flotantes son quienes mejor perciben el desempeño laboral y de manera muy similar.

Pruebas de hipótesis

A continuación se describen los resultados de las hipótesis principal y complementaria.

La hipótesis principal declara que la misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral son predictores del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.

Se encontró que la misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral son buenos predictores del desempeño laboral. Al evaluar la influencia de los constructos independientes a través de los coeficientes *beta* estandarizados, se encontró que el mejor predictor es el compromiso laboral, seguido de la misión institucional, pero el liderazgo administrativo no resulto significativo. Se volvió a aplicar la prueba de regresión con las dos variables independientes que fueron significativas y se encontró un valor de R^2 corregida muy similar al utilizado con los tres constructos.

Hipótesis complementarias

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las hipótesis nulas complementarias formuladas para esta investigación.

En el análisis de la hipótesis de liderazgo y tipo de empresa se encontró que tanto empleados denominacionales como no denominacionales perciben el liderazgo administrativo de sus superiores de manera similar.

En el análisis de la hipótesis misión y tipo de empresa se encontró que tanto empleados denominacionales como no denominacionales perciben la misión institucional de manera similar.

En el análisis de la hipótesis del compromiso laboral y el tipo de empresa se encontró que tanto empleados denominacionales como no denominacionales perciben el compromiso laboral de manera similar.

En el análisis de la hipótesis desempeño laboral y el tipo de empresa se encontró que tanto empleados denominacionales como no denominacionales perciben el desempeño laboral de manera similar.

En el análisis de la hipótesis de liderazgo administrativo y puesto se encontró

que tanto empleados con puesto administrativo, como de dirección, de apoyo y de proyectos perciben de manera similar el liderazgo administrativo.

En el análisis de la hipótesis de misión y puesto se encontró que tanto empleados con puesto administrativo, como de dirección, de apoyo y de proyectos perciben el cumplimiento de la misión institucional de manera similar.

En el análisis de la hipótesis del compromiso laboral y el puesto se encontró que tanto empleados con puesto administrativo, como de dirección, de apoyo y de proyectos perciben el compromiso laboral de una manera similar.

En el análisis de la hipótesis del desempeño laboral y el puesto se encontró que tanto los empleados con puesto administrativo, como de dirección, de apoyo y de proyectos perciben el compromiso laboral de manera similar.

Discusión

A continuación, se discuten los resultados que dan respuesta a las preguntas y objetivos planteados en esta investigación.

Misión institucional y desempeño laboral

En esta investigación se utilizó la misión como una de las variables independientes predictoras del desempeño laboral y se encontró que dicha variable predice en forma significativa al desempeño laboral (R^2 = .509, ver Apéndice G). En la investigación de del Valle López (2016), se utilizaron las mismas variables y se encontró que el coeficiente R^2 es igual a .528, por lo cual la misión institucional explica aproximadamente en un 53% al desempeño laboral.

Del Valle López (2016) propuso un modelo asociativo entre factores determinantes del desempeño organizacional y la satisfacción de los públicos en instituciones

adventistas. La investigación fue empírica, cuantitativa, transversal y explicativa. La muestra fue de 336 sujetos, seleccionados por estratos, miembros de comités evaluadores. El instrumento de misión institucional cuenta con 23 ítems y la escala (1-7) fue de pésimo a excelente y el constructo desempeño laboral tiene 21 declaraciones que se evaluaron desde pésimo a siete excelente.

Una de las hipótesis era si la misión institucional es predictores del desempeño organizacional. Se aplicó la técnica de regresión lineal simple y se encontró que el coeficiente de determinación corregido (R^2 = .528) indicó que la variable misión institucional explica cerca de un 53% el desempeño organizacional, un porcentaje muy similar al del presente estudio.

Liderazgo y desempeño

En esta investigación se utilizó el liderazgo administrativo como una de las variables independientes predictora del desempeño laboral y se encontró que dicha variable no predice al desempeño laboral (R^2 = .008, ver Apéndice G). González de la Rosa (2016) propuso un modelo de factores predictores del desempeño e imagen institucional validado en los colegios confesionales dominicanos. En esta investigación se analizó si la gestión administrativa y la administración funcional que son componentes del liderazgo administrativo son predictores del desempeño organizacional. En los resultados se observó que el coeficiente estandarizado del constructo administración funcional es un predictor significativo en el desempeño organizacional, pero la gestión administrativa no resultó un predictor significativo para el desempeño organizacional. A pesar de que la administración funcional resulto ser un buen predictor, la gestión administrativa que es un componente del liderazgo administrativo no resulto significativa al

igual que en esta investigación.

Compromiso laboral y desempeño laboral

En esta investigación se utilizó el compromiso laboral como una de las variables independientes predictoras del desempeño laboral y se encontró que dicha variable predice en forma significativa al desempeño laboral (R^2 = .658, ver Apéndice G). Ontiveros Ramírez (2016) propuso un modelo de asociación entre factores predictores del desempeño y compromiso laboral validado en maestros del corporativo educativo adventista de la Unión Mexicana del Norte. Los resultados muestran que el compromiso laboral influye en un 35% en el desempeño laboral. Al igual que esta investigación, se encontró que el compromiso laboral es un buen predictor del desempeño laboral.

Recomendaciones

Los resultados de esta investigación llevaron a dar algunas recomendaciones.

A los directivos de las instituciones adventistas

1. Se recomienda a los directivos de las instituciones adventistas en Maryland, Estados Unidos, prestar atención a la misión institucional para evaluar permanentemente las actividades departamentales, motivar a los empleados y fomentar un alto sentido de colaboración en los empleados.

El constructo misión institucional es buen predictor del desempeño laboral, por lo que, si los directivos hicieran esfuerzos más concretos por mejorar algunos aspectos de la misión institucional, se obtendrían mejores resultados en el desempeño laboral de los empleados adventistas de Maryland, Estados Unidos.

2. Se recomienda a los directivos de las instituciones adventistas en Maryland,

Estados Unidos, prestar atención al compromiso laboral, motivando a sus empleados a no dejar las instituciones, pues esto representaría una pérdida económica para la institución y ellos mismos. Además, se recomienda revisar el sistema de compensación que reciben los empleados.

El constructo compromiso laboral es buen predictor del desempeño laboral, por lo que, si los directivos hicieran esfuerzos más concretos por mejorar algunos aspectos del compromiso laboral, se obtendrían mejores resultados en el desempeño laboral de los empleados adventistas de Maryland.

4. Se recomienda a los directivos de las instituciones adventistas en Maryland, Estados Unidos, prestar atención al desempeño laboral, mejorando el sistema de evaluación de trabajo, la calidad de las actividades complementarias en institución y la comunicación en su área de trabajo. Como puede observarse, hay aspectos a mejorar en relación con el desempeño laboral. Si los directivos hicieran esfuerzos más concretos para mejorar estos aspectos, se obtendrían mejores resultados con relación al desempeño de las instituciones adventistas de Maryland, Estados Unidos.

Para futuras investigaciones

En esta sección se presentan algunas recomendaciones para futuras investigaciones para encontrar modelos que contribuyan a mejorar el desempeño de las instituciones adventistas.

1. Replicar la investigación, utilizando otras poblaciones para comparar los resultados de esta investigación.

2. Formular nuevos modelos, donde se contemplen nuevos constructos para medir el desempeño laboral.

3. Analizar con mayor profundidad la relación entre los constructos liderazgo administrativo y desempeño laboral.

APÉNDICE A

BATERÍA DE INSTRUMENTOS

Instrumental Battery

Survey to different SDA institutions in Maryland State, USA.

General Instructions

This research intends to know the perception of the degree of fulfillment of the global and institutional mission in the different SDA institutions and different types of business in Maryland State, USA, the degree of application of quality of the administrative management in the accomplishment of the mission, the degree management quality in the implementation of the institutional mission, the degree of quality of the organizational climate with respect to the knowledge and fulfillment of the global and institutional mission, the level of administrative and organizational commitment and the level of administrative and organizational performance in the fulfillment of the global, institutional and personal mission.

You are requested to respond honestly to the statements of each section in which this instrument has been divided, following the instructions that appear in each of them.

Your opinion is very important and valuable, so the information you provide will be processed in a confidential way. Please, after expressing your evaluation to all the statements of this instrumental battery, be so kind to return it to the person who gave it to you. Beforehand thank you very much.

Demographic Data

INSTRUCTIONS: Select the answer for each category that applies to you.

Gender	**Type of Employee**
O Male O Female	O Exempt O non- Exempt

Academic Level	O High School O Under Graduate O Graduate
Role in this Survey	**Select according to your role in this survey:** O Administrative Staff O Direction/Manager Level O Supporting Staff O Floating Staff

Administrative Leadership

When analyzing each statement that follows, mark with an "X" the answer that indicates your perception of the **level of organizational performance** in the institution where you work, using the following scale:

Very Poor	Poor	Regular	Very Good	Excellent
1	2	3	4	5

How to you evaluate the institution in relation with….?	1	2	3	4	5
Employee formation with solid knowledge in the branch of their institution.					
Employee formation with a healthy lifestyle.					
The degree of satisfaction of other institutions receiving your service.					
The degree of satisfaction of the employees.					
The degree of commitment of the employees.					
Employee formation with solid Christian values.					
The degree of motivation of the employees.					
The requirement for departments within the institution to comply with their established plans.					
The requirement for departments within the institution to use innovative techniques in their work.					
The degree of commitment of the institution officers.					
The requirement for employees to participate in activities related to their institution outside their work area.					
The requirement for employees to model Christian values.					
The foresight sense reflected in the financial reserves.					
The quality of the administration of the expenses.					
The investment of the operating profit.					
The ability of self-support. (to support itself)					
The continuous actions of the administration to communicate the financial part to the employees.					
The timely fulfillment of the short-term financial obligations.					
The ability to meet their financial obligations of medium term.					
The ability to meet financial obligations of long term.					

Institutional Mission

When analyzing each statement that follows, mark with an "X" the answer that indicates your perception of the **level of fulfillment of the institution's mission** in this educational establishment, using the following scale:

Very Poor	Poor	Regular	Very Good	Excellent
1	2	3	4	5

To what extent does your institution……?	1	2	3	4	5
Emotionally commits its employees.					
Encourages/promotes a high sense of employee collaboration.					
Motivates employees.					
Encourage exemplary employee behavior.					
Hire employees with the required skills.					
Effectively designs employee training programs.					
Gives systematic feedback to its audience.					
Encourages audiences to support institutions mission fulfillment.					
Develops effective strategic plans.					
Defines high departmental goals.					
Uses institutional meetings to spread the mission.					
Displays the mission in the labor departments.					
Spreads the mission by social media.					
Permanently evaluates departmental activities.					
Permanently evaluates extra activities of the work department.					
Manages to be recognized for her mission.					
Serves to Redeem.					
Leads the promotion of values.					
Efficiently designs the delivery of services.					
Describes labor functions clearly.					
Establishes high standards of institutional performance.					
Equally distributes resources in the labor departments.					
Anticipates market trends.					

Job Performance

When analyzing each statement that follows, mark with an "X" the answer that indicates your auto evaluation of the **job performance**, using the following scale:

Very Poor	Poor	Regular	Very Good	Excellent
1	2	3	4	5

How do you evaluate your job performance….?	1	2	3	4	5
The performance environment that I promote in my area of work.					
The strategies I use to develop my work.					
The quality of my work in my responsibilities (clear, updated, useful).					
The quality of complementary activities in my institution.					
The motivation to fulfill the activities under my responsibility.					
The fulfillment of my job description.					
The domain/control that I have in my job responsibility.					
The integration of the principles of my faith in my work performance.					
Encourage peers to develop positive thinking.					
The opportunities I give my colleagues to express their opinions.					
The disposition I have to help other coworkers.					
The work/job evaluation system.					
How I treat my coworkers.					
Punctuality to start and finish my responsibilities.					
The use of time in my work.					
The contribution of ideas and new options in my responsibility.					
Communication in my work area.					

Work Commitment

When analyzing each statement that follows, mark with an “X” the answer that indicates how much you agree with the statement about **Work Commitment**, using the following scale:

Very Poor	Poor	Regular	Very Good	Excellent
1	2	3	4	5

How much do I agree with …..?	1	2	3	4	5
How excited I am to belong to this institution.					
I plan to stay working here for a long term.					
I feel confident working with this group of peers.					
I feel privileged to be part of this team.					
I am happy with the work I do.					
I would continue in this job, even if the institution had financial problems.					
I am satisfied with my work.					
Working in this institution is better than doing it in another.					
It is very beneficial to work in this institution.					
I would lose a lot if I left this institution.					
Leaving this institution would represent an economic loss.					
I surpass all my economic needs with this job.					
I have all the necessary resources to carry out my work/job.					
My work I not an obligation, it is a duty for all the benefits received.					
I perform with professional ethics all my work tasks.					
I comply with all the regulations of work.					
My work is fully rewarded with the benefits I receive.					

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Género	Agrupación de individuos que tienen una o varias características en común.	La variable género se midió de la siguiente manera: Género: F _ M _	Esta variable se codificó de la siguiente manera: 1 = Masculino 2 = Femenino
Tipo de empleo	Grupo de empleados que pertenecen a un tipo de empleo.	Variable medida por la respuesta: Denominacional: __ Otro: __	Variable categorizado de la siguiente manera: 1 = Denominacional 2 = Otro
Nivel académico	Curso académico formal máximo alcanzado a la fecha de la aplicación de la encuesta.	Variable medida por la respuesta: Último grado de estudio terminado: Preparatoria__ Licenciatura __ Posgrado __	Variable categorizado de la siguiente manera: 1 = Preparatoria 2 = Licenciatura 3 = Posgrado .
Puesto	Área de trabajo en la que se desempeña alcanzada a la fecha de la aplicación de la encuesta.	Variable medida por la respuesta a: Área en la que se desempeña Administrador __ Director __ De apoyo __ Contrato __	Variable categorizada de la siguiente manera: 1= Administrador 2 = Director 3 = De apoyo 4 = Contrato

Misión institucional

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Misión institutional	Refiere a un motivo o una razón de ser por parte de una organización, una empresa o una institución**.** Este motivo se enfoca en el presente, es decir, es la actividad que justifica lo que el grupo o el individuo está haciendo en un momento dado.	Se determinó la percepción del grado de cumplimiento de la misión percibida por los empleados de las instituciones de Maryland, por medio de los siguientes 23 ítems, bajo la escala: Muy malo (a), malo(a), regular, muy bueno(a) y excelente. 1.Employee formation with solid knowledge in the branch of their institution. 2.Employee formation with a healthy lifestyle. 3.The degree of satisfaction of other institutions receiving your service. 4.The degree of satisfaction of the employees. 5.The degree of commitment of the employees. 6.Employee formation with solid Christian values. 7.The degree of motivation of the employees. 8.The requirement for departments within the institution to comply with their established plans. 9.The requirement for departments within the institution to use innovative techniques in their work. 10.The degree of commitment of the institution officers. 11.The requirement for employees to participate in activities related to their institution outside their work area. 12.The requirement for employees to model Christian values. 13.The foresight sense reflected in the financial reserves. 14.The quality of the administration of the expenses. 15.The investment of the operating profit. 16.The ability of self-support. (to support itself) 17.The continuous actions of the administration to communicate the financial part to the employees. 18.The timely fulfillment of the short-term financial obligations. 19.The ability to meet their financial obligations of medium term. 20.The ability to meet financial obligations of long term.	Para medir el grado de cumplimiento de la misión de estas instituciones se obtuvo la media de los 23 ítems. La variable se consideró como Métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1= Muy malo (a) 2= Malo (a) 3= Regular 4= Muy bueno(a) 5= Excelente

Liderazgo administrativo

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Liderazgo administrativo	Es el proceso que influye en los miembros de un equipo, una organización, u otro; para garantizar y/o transformar el desarrollo de las actividades a realizar con el objetivo de dar cumplimiento a lo programado.	Se determinó la percepción del grado de cumplimiento del liderazgo administrativo percibido por los empleados de las instituciones de Maryland, por medio de los siguientes 20 ítems, bajo la escala: Muy malo (a), malo(a), regular, muy bueno(a) y excelente. 1.Employee formation with solid knowledge in the branch of their institution. 2.Employee formation with a healthy lifestyle. 3.The degree of satisfaction of other institutions receiving your service. 4.The degree of satisfaction of the employees. 5.The degree of commitment of the employees. 6.Employee formation with solid Christian values. 7.The degree of motivation of the employees. 8.The requirement for departments within the institution to comply with their established plans. 9.The requirement for departments within the institution to use innovative techniques in their work. 10.The degree of commitment of the institution officers. 11.The requirement for employees to participate in activities related to their institution outside their work area. 12.The requirement for employees to model Christian values. 13.The foresight sense reflected in the financial reserves. 14.The quality of the administration of the expenses. 15.The investment of the operating profit. 16.The ability of self-support. (to support itself) 17.The continuous actions of the administration to communicate the financial part to the employees. 18.The timely fulfillment of the short-term financial obligations. 19.The ability to meet their financial obligations of medium term. 20The ability to meet financial obligations of long term.	Para medir el grado de cumplimiento de la misión de estas instituciones se obtuvo la media de los 20 ítems. La variable se consideró como Métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1= Muy malo (a) 2= Malo (a) 3= Regular 4= Muy bueno(a) 5= Excelente

Compromiso laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Compromiso laboral	Se identifica en las organizaciones como el vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo.	Se determinó la percepción del grado de cumplimiento del liderazgo administrativo percibido por los empleados de las instituciones de Maryland, por medio de los siguientes 17 ítems, bajo la escala: Muy malo (a), malo(a), regular, muy bueno(a) y excelente. 1.How excited I am to belong to this institution. 2.I plan to stay working here for a long term. 3.I feel confident working with this group of peers. 4.I feel privileged to be part of this team. 5.I am happy with the work I do. 6.I would continue in this job, even if the institution had financial problems. 7.I am satisfied with my work. 8.Working in this institution is better than doing it in another. 9.It is very beneficial to work in this institution. 10.I would lose a lot if I left this institution. 11.Leaving this institution would represent an economic loss. 12.I surpass all my economic needs with this job. 13.I have all the necessary resources to carry out my work/job. 14.My work I not an obligation, it is a duty for all the benefits received. 15.I perform with professional ethics all my work tasks. 16.I comply with all the regulations of work. 17.My work is fully rewarded with the benefits I receive.	Para medir el grado de cumplimiento de la misión de estas instituciones se obtuvo la media de los 17 ítems. La variable se consideró como Métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1= Muy malo (a) 2= Malo (a) 3= Regular 4= Muy bueno(a) 5= Excelente

Desempeño laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Desempeño laboral	El resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión.	Se determinó la percepción del grado de cumplimiento del liderazgo administrativo percibido por los empleados de las instituciones de Maryland, por medio de los siguientes 17 ítems, bajo la escala: Muy malo (a), malo(a), regular, muy bueno(a) y excelente. 1.The performance environment that I promote in my area of work. 2.The strategies I use to develop my work. 3.The quality of my work in my responsibilities (clear, updated, useful). 4.The quality of complementary activities in my institution. 5.The motivation to fulfill the activities under my responsibility. 6.The fulfillment of my job description. 7.The domain/control that I have in my job responsibility. 8.The integration of the principles of my faith in my work performance. 9.Encourage peers to develop positive thinking. 10.The opportunities I give my colleagues to express their opinions. 11.The disposition I have to help other coworkers. 12.The work/job evaluation system. 13.How I treat my coworkers. 14Punctuality to start and finish my responsibilities. 15.The use of time in my work. 16.The contribution of ideas and new options in my responsibility. 17.Communication in my work area.	Para medir el grado de cumplimiento de la misión de estas instituciones se obtuvo la media de los 17 ítems. La variable se consideró como Métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1= Muy malo (a) 2= Malo (a) 3= Regular 4= Muy bueno(a) 5= Excelente

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS

Hipótesis nulas

Hipótesis nula	Variables	Nivel de Medición	Prueba estadística
H_0: La misión, el liderazgo administrativo y el compromiso laboral no son predictores del desempeño laboral, según la percepción de los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos.	*Independiente* A. Misión B. Liderazgo administrativo C. Compromiso laboral *Dependiente* D. Desempeño laboral	A.Métrica B.Métrica C.Métrica B.Métrica	Técnica estadística regresión lineal multiple. El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación p ≥ .05.
H_{01}: No existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el tipo de empleado.	*Independiente* A.Tipo de empleado *Dependiente* B.Liderazgo administrativo	A.Métrica B.Métrica	Prueba estadística t para muestras independientes El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación p ≥ .05.
H_{03}: No existe una diferencia significativa en el grado de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el tipo de empleado.	*Independiente* A.Tipo de empleado *Dependiente* B.Compromiso laboral	A.Métrica B.Métrica	La prueba de Mann-Whitney El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación p ≥ .05.
H_{04}: No existe una diferencia significativa en el nivel de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el tipo de empleado.	*Independiente* A.Tipo de empleado *Dependiente* B. Desempeño laboral.	A.Métrica B.Métrica.	La prueba de Mann-Whitney El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación p ≥ .05.
H_{05}: No existe una diferencia significativa en el nivel del liderazgo administrativo, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el puesto.	*Independiente* A.Puesto *Dependiente* B. Liderazgo administrativo	A.Métrica B.Métrica.	Técnica estadística ANOVA de un factor. El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación p ≥ .05.

H_{06}: No existe una diferencia significativa en el nivel de misión institucional, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el puesto.	*Independiente* A. Puesto	A.Métrica	Técnica estadística ANOVA de un factor.
	Dependiente B. Misión institucional	B.Métrica.	El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \geq .05$.
H_{07}: No existe una diferencia significativa en el nivel de compromiso laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el puesto.	*Independiente* A. Puesto	A.Métrica	La prueba Kruskal-Wallis
	Dependiente B. Misión institucional	B.Métrica.	El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \geq .05$.
H_{08}: No existe una diferencia significativa en el grado de desempeño laboral, percibido por los empleados del grupo de empresas adventistas en el área de Maryland, Estados Unidos según el puesto.	*Independiente* A. Puesto	A.Métrica	Técnica estadística ANOVA de un factor.
	Dependiente B. Desempeño laboral	B.Métrica.	El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \geq .05$.

APÉNDICE D

DESCRIPTIVOS DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS

Análisis descriptivo

Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	59	49.2	49.2	49.2
	Femenino	61	50.8	50.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Tipoempleado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Denominacional	56	46.7	46.7	46.7
	Otro	64	53.3	53.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Nivelacd

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Licenciatura	60	50.0	50.0	50.0
	Posgrado	60	50.0	50.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Nivel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administración	22	18.3	18.3	18.3
	Dirección	35	29.2	29.2	47.5
	Apoyo	54	45.0	45.0	92.5
	Flotante	9	7.5	7.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

APÉNDICE E

DESCRIPTIVOS DE LOS CONSTRUCTOS

Medias aritméticas

Liderazgo administrativo

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
LA1	120	3.73	.850
LA2	108	3.59	.774
LA3	114	4.01	.572
LA4	120	3.28	1.053
LA5	120	3.67	.873
LA6	113	4.23	.583
LA7	114	2.98	1.337
LA8	120	3.18	1.135
LA9	120	3.28	1.197
LA10	113	3.77	.954
LA11	120	3.04	.893
LA12	120	3.98	.788
LA13	113	3.59	.979
LA14	120	3.08	1.220
LA15	120	3.22	1.109
LA16	68	3.18	1.304
LA17	120	3.84	.686
LA18	120	3.58	.806
LA19	120	3.74	.772
LATotal	120	3.5319	.53502
N válido (según lista)	50		

Misión

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
MI1	120	2.79	1.229
MI2	120	2.75	1.139
MI3	120	2.70	1.105
MI4	114	3.42	.819
MI5	120	3.20	1.034
MI6	120	2.85	1.157
MI7	120	2.80	.984
MI8	120	3.60	.803
MI9	120	3.15	1.113
MI10	120	3.10	.999
MI11	120	3.60	1.024

MI12	120	3.15	.967
MI13	120	3.50	.979
MI14	120	2.90	.999
MI15	120	2.60	1.072
MI16	120	3.50	1.123
MI17	120	3.35	.913
MI18	120	3.45	.977
MI19	120	3.20	1.082
MI20	120	3.00	1.004
MI21	120	3.20	.931
MI22	120	3.10	.893
MI23	120	2.70	1.149
MITotal	120	3.1156	.72179
N válido (según lista)	114		

Compromiso laboral

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
CT1	120	4.10	.771
CT2	120	4.00	1.004
CT3	120	3.95	.924
CT4	120	4.20	.931
CT5	120	4.10	.893
CT6	120	4.15	.657
CT7	120	4.00	.953
CT8	120	4.20	.816
CT9	120	3.95	.977
CT10	120	3.70	1.058
CT11	120	2.80	.931
CT12	120	2.85	.857
CT13	120	3.75	1.094
CT14	120	3.45	1.028
CT15	120	4.20	.603
CT16	120	4.25	.625
CT17	120	3.35	1.066
CTTotal	120	3.8235	.63730
N válido (según lista)	120		

Desempeño laboral

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
DL1	120	3.80	.751
DL2	120	3.85	.857
DL3	120	3.95	.672
DL4	120	3.50	.810
DL5	120	4.05	.743
DL6	120	3.95	.743
DL7	120	3.90	.893
DL8	120	4.25	.538
DL9	120	3.85	.913
DL10	120	4.00	.953
DL11	120	4.20	.875
DL12	120	2.90	1.095
DL13	120	4.20	.751
DL14	120	4.05	.672
DL15	120	4.05	.500
DL16	120	3.95	.672
DL17	120	3.55	.924
DLTotal	120	3.8824	.46022
N válido (según lista)	120		

APÉNDICE F

TABLAS DE CONTINGENCIA

Tablas de contingencia

Tabla de contingencia Tipoempleado * LATotal

			LATotal			Total
			3.00	4.00	5.00	
Tipoempleado	Denominacional	Recuento	24	29	3	56
		% dentro de Tipoem-pleado	42.9%	51.8%	5.4%	100.0%
	Otro	Recuento	28	33	3	64
		% dentro de Tipoem-pleado	43.8%	51.6%	4.7%	100.0%
Total		Recuento	52	62	6	120
		% dentro de Tipoem-pleado	43.3%	51.7%	5.0%	100.0%

abla de contingencia Tipoempleado * MITotal

			MITotal				Total
			1.00	2.00	3.00	4.00	
Tipoempleado	Denominacional	Recuento	1	5	37	13	56
		% dentro de Tipoem-pleado	1.8%	8.9%	66.1%	23.2%	100.0%
	Otro	Recuento	1	6	40	17	64
		% dentro de Tipoem-pleado	1.6%	9.4%	62.5%	26.6%	100.0%
Total		Recuento	2	11	77	30	120
		% dentro de Tipoem-pleado	1.7%	9.2%	64.2%	25.0%	100.0%

Tabla de contingencia Tipoempleado * CTTotal

			CTTotal				Total
			2.00	3.00	4.00	5.00	
Tipoempleado	Denominacional	Recuento	4	12	31	9	56
		% dentro de Tipoem-pleado	7.1%	21.4%	55.4%	16.1%	100.0%
	Otro	Recuento	2	12	35	15	64
		% dentro de Tipoem-pleado	3.1%	18.8%	54.7%	23.4%	100.0%

Total	Recuento	6	24	66	24	120
	% dentro de Tipoem-pleado	5.0%	20.0%	55.0%	20.0%	100.0%

Tabla de contingencia Tipoempleado * DLTotal

			DLTotal			Total
			3.00	4.00	5.00	
Tipoempleado	Denominacional	Recuento	16	36	4	56
		% dentro de Tipoempleado	28.6%	64.3%	7.1%	100.0%
	Otro	Recuento	15	41	8	64
		% dentro de Tipoempleado	23.4%	64.1%	12.5%	100.0%
Total		Recuento	31	77	12	120
		% dentro de Tipoempleado	25.8%	64.2%	10.0%	100.0%

Tabla de contingencia Nivel * LATotal

			LATotal			Total
			3.00	4.00	5.00	
Nivel	Administración	Recuento	10	12	0	22
		% dentro de Nivel	45.5%	54.5%	0.0%	100.0%
	Dirección	Recuento	14	19	2	35
		% dentro de Nivel	40.0%	54.3%	5.7%	100.0%
	Apoyo	Recuento	25	26	3	54
		% dentro de Nivel	46.3%	48.1%	5.6%	100.0%
	Flotante	Recuento	3	5	1	9
		% dentro de Nivel	33.3%	55.6%	11.1%	100.0%
Total		Recuento	52	62	6	120
		% dentro de Nivel	43.3%	51.7%	5.0%	100.0%

Tabla de contingencia Nivel * MITotal

			MITotal				Total
			1.00	2.00	3.00	4.00	
Nivel	Administración	Recuento	1	4	13	4	22
		% dentro de Nivel	4.5%	18.2%	59.1%	18.2%	100.0%
	Dirección	Recuento	0	3	22	10	35
		% dentro de Nivel	0.0%	8.6%	62.9%	28.6%	100.0%

	Apoyo	Recuento	1	2	37	14	54
		% dentro de Nivel	1.9%	3.7%	68.5%	25.9%	100.0%
	Flotante	Recuento	0	2	5	2	9
		% dentro de Nivel	0.0%	22.2%	55.6%	22.2%	100.0%
Total		Recuento	2	11	77	30	120
		% dentro de Nivel	1.7%	9.2%	64.2%	25.0%	100.0%

Tabla de contingencia Nivel * CTTotal

			CTTotal				Total
			2.00	3.00	4.00	5.00	
Nivel	Administración	Recuento	1	7	12	2	22
		% dentro de Nivel	4.5%	31.8%	54.5%	9.1%	100.0%
	Dirección	Recuento	3	7	17	8	35
		% dentro de Nivel	8.6%	20.0%	48.6%	22.9%	100.0%
	Apoyo	Recuento	2	9	31	12	54
		% dentro de Nivel	3.7%	16.7%	57.4%	22.2%	100.0%
	Flotante	Recuento	0	1	6	2	9
		% dentro de Nivel	0.0%	11.1%	66.7%	22.2%	100.0%
Total		Recuento	6	24	66	24	120
		% dentro de Nivel	5.0%	20.0%	55.0%	20.0%	100.0%

Tabla de contingencia Nivel * DLTotal

			DLTotal			Total
			3.00	4.00	5.00	
Nivel	Administración	Recuento	5	17	0	22
		% dentro de Nivel	22.7%	77.3%	0.0%	100.0%
	Dirección	Recuento	11	20	4	35
		% dentro de Nivel	31.4%	57.1%	11.4%	100.0%
	Apoyo	Recuento	13	34	7	54
		% dentro de Nivel	24.1%	63.0%	13.0%	100.0%
	Flotante	Recuento	2	6	1	9
		% dentro de Nivel	22.2%	66.7%	11.1%	100.0%
Total		Recuento	31	77	12	120
		% dentro de Nivel	25.8%	64.2%	10.0%	100.0%

APÉNDICE G

PRUEBAS DE LA HIPÓTESIS NULA PRINCIPAL

Hipótesis 1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.850[a]	.723	.716	.24544

a. Variables predictoras: (Constante), CLTotal, LATotal, MITotal

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18.216	3	6.072	100.802	.000[b]
	Residual	6.988	116	.060		
	Total	25.204	119			

a. Variable dependiente: DLTotal

b. Variables predictoras: (Constante), CLTotal, LATotal, MITotal

Coeficientes[a]

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.517	.210		7.217	.000
	LATotal	.015	.042	.018	.358	.721
	MITotal	.206	.041	.323	4.985	.000
	CLTotal	.437	.047	.605	9.327	.000

a. Variable dependiente: DLTotal

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.850[a]	.722	.718	.24452

a. Variables predictoras: (Constante), CLTotal, MITotal

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18.209	2	9.104	152.273	.000[b]
	Residual	6.995	117	.060		
	Total	25.204	119			

a. Variable dependiente: DLTotal

b. Variables predictoras: (Constante), CLTotal, MITotal

Coeficientes[a]

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.574	.137		11.499	.000
	MITotal	.207	.041	.325	5.081	.000
	CLTotal	.435	.046	.602	9.400	.000

a. Variable dependiente: DLTotal

Misión institucional, liderazgo administrativo y compromiso laboral predictores del desempeño

Resumen del modelo[b]

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.716[a]	.513	.509	.32258	2.066

a. Variables predictoras: (Constante), MITotal

b. Variable dependiente: DLTotal

Resumen del modelo[b]

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.016[a]	.000	-.008	.46210	2.104

a. Variables predictoras: (Constante), LATotal

b. Variable dependiente: DLTotal

Resumen del modelo[b]

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.813[a]	.661	.658	.26901	2.179

a. Variables predictoras: (Constante), CLTotal

b. Variable dependiente: DLTotal

APÉNDICE H

PRUEBAS DE LAS HIPÓTESIS NULAS COMPLEMENTARIAS

Liderazgo

Pruebas de normalidad

	Tipoempleado	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LATotal	Denominacional	.103	49	.200*	.937	49	.011
	Otro	.101	53	.200*	.950	53	.026

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Estadísticos de grupo

	Tipoempleado	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
LATotal	Denominacional	49	3.6716	.46037	.06577
	Otro	55	3.6405	.47112	.06353

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior
Se han asumido varianzas iguales	.025	.874	.340	102	.735	.03113	.09156	-.15048	.21274
No se han asumido varianzas iguales			.340	101.113	.734	.03113	.09144	-.15026	.21251

Misión- Tipo empleado

Pruebas de normalidad

	Tipoempleado	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MITotal	Denominacional	.132	56	.016	.947	56	.016
	Otro	.102	64	.095	.960	64	.036

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Estadísticos de grupo

	Tipoempleado	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
MITotal	Denominacional	56	3.0485	.74347	.09935
	Otro	64	3.1744	.70285	.08786

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
MI-To-tal	Se han asumido varianzas iguales	.062	.804	-.953	118	.343	-.12592	.13212	-.38756	.13573
	No se han asumido varianzas iguales			-.949	113.865	.344	-.12592	.13262	-.38865	.13681

Compromiso- Tipo empleado

Pruebas de normalidad

	Tipoempleado	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLTotal	Denominacional	.157	50	.004	.942	50	.016
	Otro	.152	60	.001	.922	60	.001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Rangos

	Tipoempleado	N	Rango promedio	Suma de rangos
CLTotal	Denominacional	50	51.65	2582.50
	Otro	60	58.71	3522.50
	Total	110		

Estadísticos de contraste[a]

	CLTotal
U de Mann-Whitney	1307.500
W de Wilcoxon	2582.500
Z	-1.160
Sig. asintót. (bilateral)	.246

a. Variable de agrupación: Tipoempleado

Desempeño y tipo de empleado

Pruebas de normalidad

	Tipoempleado	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DLTotal	Denominacional	.133	51	.024	.954	51	.048
	Otro	.135	59	.009	.952	59	.022

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Rangos

	Tipoempleado	N	Rango promedio	Suma de rangos
DLTotal	Denominacional	51	51.75	2639.50
	Otro	59	58.74	3465.50
	Total	110		

Estadísticos de contraste[a]

	DLTotal
U de Mann-Whitney	1313.500
W de Wilcoxon	2639.500
Z	-1.150
Sig. asintót. (bilateral)	.250

a. Variable de agrupación: Tipoempleado

Liderazgo- Puesto

Pruebas de normalidad

	Nivel	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LATotal	Administración	.140	22	.200*	.928	22	.112
	Dirección	.135	35	.105	.941	35	.060
	Apoyo	.082	54	.200*	.950	54	.025
	Flotante	.173	9	.200*	.962	9	.822

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

ANOVA de un factor

LATotal

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.300	3	.100	.344	.793
Intra-grupos	33.763	116	.291		
Total	34.064	119			

Descriptivos

LATotal

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%	Mínimo	Máximo

					Límite inferior	Límite superior		
Administración	22	3.5196	.50728	.10815	3.2947	3.7445	2.67	4.22
Dirección	35	3.5637	.51578	.08718	3.3865	3.7408	2.67	4.79
Apoyo	54	3.4929	.54346	.07396	3.3445	3.6412	2.67	4.79
Flotante	9	3.6732	.67642	.22547	3.1532	4.1931	2.67	4.78
Total	120	3.5319	.53502	.04884	3.4352	3.6286	2.67	4.79

Misión- puesto

Pruebas de normalidad

	Nivel	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MITotal	Administración	.175	22	.078	.921	22	.081
	Dirección	.128	35	.155	.944	35	.076
	Apoyo	.110	54	.143	.959	54	.060
	Flotante	.226	9	.200*	.941	9	.588

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

ANOVA de un factor

MITotal

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	2.075	3	.692	1.339	.265
Intra-grupos	59.921	116	.517		
Total	61.996	119			

Descriptivos

MITotal

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Administración	22	2.8520	.79725	.16997	2.4985	3.2054	1.48	4.36
Dirección	35	3.1351	.77409	.13085	2.8692	3.4010	1.57	4.39
Apoyo	54	3.2145	.64849	.08825	3.0375	3.3915	1.48	4.39
Flotante	9	3.0918	.69919	.23306	2.5543	3.6292	2.17	4.30
Total	120	3.1156	.72179	.06589	2.9852	3.2461	1.48	4.39

Compromiso laboral- puesto

Pruebas de normalidad

	Nivel	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLTotal	Administración	.183	22	.053	.934	22	.147
	Dirección	.135	35	.104	.927	35	.023
	Apoyo	.174	54	.000	.904	54	.000
	Flotante	.213	9	.200*	.883	9	.170

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Estadísticos de contraste[a,b]

	CLTotal
Chi-cuadrado	2.568
Gl	3
Sig. asintót.	.463

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Nivel

Rangos

	Nivel	N	Rango promedio
CLTotal	Administración	22	50.14
	Dirección	35	61.19
	Apoyo	54	63.39
	Flotante	9	65.83
	Total	120	

Desempeño- puesto

Pruebas de normalidad

	Nivel	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DLTotal	Administración	.165	20	.159	.922	20	.109
	Dirección	.147	30	.096	.954	30	.213
	Apoyo	.142	51	.012	.958	51	.071
	Flotante	.121	9	.200*	.969	9	.889

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

ANOVA de un factor

DLTotal

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.196	3	.065	.500	.683
Intra-grupos	13.891	106	.131		
Total	14.087	109			

Descriptivos

DLTotal

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Administración	20	3.9294	.31798	.07110	3.7806	4.0782	3.24	4.35
Dirección	30	3.8098	.39737	.07255	3.6614	3.9582	2.94	4.53
Apoyo	51	3.8454	.35234	.04934	3.7463	3.9445	2.94	4.53
Flotante	9	3.9020	.38461	.12820	3.6063	4.1976	3.35	4.53
Total	110	3.8556	.35950	.03428	3.7877	3.9236	2.94	4.53

REFERENCIAS

Ackoff, R. L. (1990). *Planificación de la empresa del futuro: planear o ser planeado*. México: Limusa.

Albado, O. C. (2014). La misión como paradigma de la renovación eclesial. *Teología: Revista de la Facultad de Teología de la Pontificia Universidad Católica Argentina*, *114,* 61-72.

Alcántara García, B. L. (2016*). Modelo de factores determinantes del desempeño y compromiso laboral validado con empleados de instituciones de la Unión Dominicana* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Aldaña Peña, J. (2013*). Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel medio superior de México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Seattle, WA: Consulting Psychologists Press.

Bart, C. K. y Baetz, M. C. (1998). The relationship between mission statements and firm performance: An exploratory study. *Journal of Management Studies, 35*, 823–853. doi:10.1111/1467-6486.00121

Bernal López, J. (2015*). Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (Coord.*), El liderazgo en educación* (pp. 25-46). Madrid: UNED.

Bracho Parra, O. y García Guiliany, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, *15*(2), 165-177.

Bravo Santillán, M. L., Lambretón Torres, V. y Márquez González, H. (2007). *Introducción a las finanzas*. México: Pearson Educación.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). Barcelona: Ardipe.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). México: McGraw-Hill.

Clerc, J., Saldivia, A. y Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. *Diplomado en Salud Pública y salud Familiar*, 1-15.

Cornelio López, T. (2011). *Evaluación de 360º del desempeño laboral de los supervisores del área de corte de Industrias Citrícolas de Montemorelos, S. A.* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Correa, P. P. y Jurado, J. C. J. (2003). Fundamentos del saber administrativo. *Revista del Centro de Investigación, 6*(23), 27-42.

Crotts, J. C., Dickson, D. R. y Ford, R. C. (2005). Aligning organizational processes with mission: The case of service excellence. *The Academy of Management Executive*, *19*(3), 54-68. doi:10.5465/AME.2005.18733215

Del Valle López, J. A. (2016). *Modelo asociativo entre factores determinantes del desempeño organizacional y la satisfacción de los públicos en instituciones educativas* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Edel Navarro, R., García Santillán, A. y Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: CIEA.

Enríquez Loredo, P.C. (2014*). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Espín Ayala, J. S. y Torres Molina, N. G. (2014). *Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador Distrito Quito para el periodo 2006–2011* (Tesis de licenciatura). Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.

Fayad, J. y Yoshida, R. (2014). Making mission statements operational: Perceptions of principals from tri-association schools. *Journal of School Leadership*, *24*(2), 336-356.

Flach, F. (2014). *The secret strength of angels: 7 virtues to live by*. Hobart, NY: Hatherleigh Press.

Galo Bonilla, R. E. (2011*). La capacitación y desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la asociación adventista de Honduras noroccidental* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

García García, L. E. (2014). *Motivación laboral y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

González Ariza, Á. L. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.

González de la Rosa, J. T. (2016*). Modelo de factores predictores de desempeño e imagen institucional validado en colegios confesionales dominicanos* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Gonzalez Regalado, W. E. (2015*). Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y asociados* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Gordon, C. y Pop, M. (2013). Mission statements in higher education: Context analysis and research propositions. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, *22*(2), 653-663.

Grajales Guerra, T. (2000). La metodología de la investigación histórica: una crisis compartida. *Enfoques*, *14*(1), 5-21.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Huaylupo Alcázar, J. (2007). El liderazgo: un poder relativo. *Revista de Ciencias Sociales*, *115*(1), 103-124. doi:10.15517/rcs.v0i115.11213

Iglesias Ortega, E. (2013). *La competencia gerencial, el sentido de permanencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de gestión, en 2011* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Javier Domínguez, J. (2016*). Modelo de asociación entre factores predictores del clima organizacional y el desempeño laboral validado en empleados del corporativo adventista de la Unión Dominicana* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Jiménez, D. P. (2011). *Manual de recursos humanos* (2ª ed.). Madrid: ESIC.

Kotter, J. P. (2011). What leaders really do? *Harvard Business Review*, *79*(11), 103-111 doi:10.1109/EMR.2009.5235494

Lado, M. (2013). *Introducción a la auditoría socio laboral: una perspectiva desde los recursos humanos*. Madrid: Bubok.

López Gonzalez, D. (2015*). Grado de calidad de la administración del recurso humano en la Asociación del Mayab* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Lozano, H. y Abeli, H. (2016). *Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la asociación educativa adventista central este en el año 2014* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. y Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, *29*(2), 219-238. doi:10.1002/1002/job.507

Martos Calpena, R. (2009). *Cultura corporativa: misión, visión y valores en la gestión estratégica de las empresas del sector de la automoción en España* (Tesis doctoral). Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona, España.

Mayen López, L. A. (2014). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros adventistas de la Unión de Guatemala* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

McChesney, A. (2015). Nuevo plan estratégico de la Iglesia Adventista. *Revista Adventista*. Recuperado de https://revista.adventista.es/2015/08/ nuevo-plan-estrategico-de-la-iglesia-adventista/

Mejía Mejía, J. (2009*). Calidad de gestión administrativa del presidente de campo local y nivel de satisfacción laboral de los pastores adventistas de El Salvador* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Melgar Callejas, J. M. (2009). *La misión empresarial dentro de un marco estratégico para el nuevo milenio*. Santa Fe, Argentina: El Cid.

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application.* London: Sage.

Mosoma, D. (2014). The significance of effective mission statements in business performance: The case of banking sector in Tanzania. *European Journal of Business and Management*, *6*(19), 137-145.

Office of Archives, Statistics and Research. (2015). *Declaración de visión y misión de la iglesia adventista.* Recuperado de https://www.adventistarchives.org/vision-and-mission-statement

Ontiveros Ramírez, F. (2016*). Modelo de asociación entre factores predictores del desempeño y compromiso laboral validado en maestros del corporativo educativo adventista de la Unión Mexicana del Norte* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Paine, J. B. y Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review, 10*(1), 45–59. doi:10.1016/51053-4822(99)0008-8

Palací Descals, F. J. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Parker, S. K. y Collins, C. G., (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, *36*(3), 633-662. doi:10.1177/0149206308321554

Pedraja-Rejas, L. y Rodríguez-Ponce, E. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *Revista de la Facultad de Ingeniería, 12*(2), 63-73.

Pérez Serrano G. (2005). Educación social. *Revista Ministerio de Educación y Ciencia, 336*(4), 19-40.

Porter, L. W., Crampon, W. J. y Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance, 15,* 87-98. doi:10.1016/0030-5073(73)90030-1

Ramírez Amado, A. (2014*). Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad de Linda Vista de la Unión Mexicano de Chiapas* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Ramírez Vielma, G. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.

Rengifo Mansilla, J. G. (2015*). Clima laboral y desempeño laboral en la cadena de comida rápida Church's Chicken de la región citrícola de Nuevo León* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Reyes Miranda, A. (2004). *Migración, empleo y condiciones de vida en la frontera norte: el caso de Tijuana, 2000 y 2010* (Tesis de maestría). El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México.

Rivera Carrascal, O. M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis de maestría). Pontifica Universidad Católica del Perú, San Miguel Lima, Perú.

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10ª ed.). México: Prentice Hall.

Rodas Girón, A. (2013). *Relación entre autoestima compromiso organizacional en docentes de una institución educativa* (Tesis de licenciatura). Universidad Landívar, Guatemala, Guatemala.

Salas Perea, R. S. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educación Médica Superior, 24*(3), 387- 417.

Salgado, J. F., Gorriti, M. y Moscoso, S. (2007). La entrevista conductual estructurada y el desempeño laboral en la Administración Pública Española: propiedades psicométricas y reacciones de justicia. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 23*, 39-55.

Salvador Ferrer, C. M. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Revista Interamericana de Psicología, 46*(2), 255-260.

Salvador Ferrer, C. M. y García López, E. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México. *Diversitas, 6*(2), 375-387.

Santos Cebrián, M. S. (2012*). El cuadro de mando integral para la gestión estratégica en las entidades hospitalarias* (Tesis de maestría). Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.

Sauco Hernández, F. D. M. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, *39*(2), 385-393.

Seventh Day Adventist Church. (2015). *Reach the world: Strategic plan*. Recuperado de https://www.adventistarchives.org/reach-the-world-doc.pdf

Sonnentag, S., Volmer, J. y Spychala, A. (2008). Job performance. En J. Parling y C. L. Cooper (Eds.), *The Sage handbook of organizational behavior* (pp. 427-447). Los Angeles: Sage. doi:10.4135/97818449200448.n24

Stoner, A. W., Pitts, P. A. y Armstrong, R. A. (1996). Interaction of physical and biological factors in the large-scale distribution of juvenile queen conch in sea grass meadows. *Bulletin of Marine Science*, *58*(1), 217-233.

Thieme Jara, A. (2005). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

Vázquez Estrada, Y. (2012). *Evaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la empresa Equipos de Bombeo, S. A.* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Yarce, J. (1997). Calidad total en la educación. *Educación y Educadores*, *1*, 29-32.

Zohar, D. y Luria, G. (2004). Climate as a social cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns. *Journal Applied of Psychology, 89*(2), 322-333. doi:10.1037/0021-9010.89.2.322

CURRICULUM VITAE

Carlos E. Charnichart

4210 Falconwood Pl. Burtonsville, MD. EEUU. 20866

Education

Jan. 2016 –2018	PhD in Business and Administration, Montemorelos University.
Jun. 1997 –1999	Master in Business and Administration, Montemorelos University.
Aug. 1997 –1999	Bachelor in Account, Montemorelos University.

Professional Experien

11/2017-	CFO/Treasurer, Pennsylvania Conference of SDA, North America Division.
09/2015/2017	General Accountant Hope Channel Headquarters, Silver Spring, MD.
10/2012/2014	Adjunct Profess, Washington Adventist University, Takoma, MD.
10/2012/2014	Financial Director/Treasurer-Review & Herald, Home Health Education Services Headquarters Office, Hagerstown, MD.
04/2012-10/2012	Chief Accountant, Review & Herald, HHES, Hagerstown, MS.
08/2011-2012	Professor.Washington Adventist University, Takoma, MD.
10/2009-2010	Manager, Vidasoy Market LLC, Weslaco, TX.
05/2002-2009	Director/CEO Fragancias y Químicos del Norte, S. A. de C. V., Montemorelos, N. L., México.
06/2000-2002	Marketing and Sales Director, Interamerican División Health Food Company— Panificadora La Carlota, Montemorelos, N. L., México.
05/1996-2000	Marketing and Sales Director, Interamerican División Health Food Company—Col-Pac, Montemorelos, N. L., México.
07/1995/1996	Business School Director, Montemorelos University Campus Navojoa, Sonora, México.
1993/1994	Profesor, Ignacio Carrillo High School, Montemorelos, México.

Certificaciones y diplomados

Certificación en Master QuickBooks:
QuickBooks IT Services, Hagerstown, MD.

Certificación en ventas:
Instituto Mexicano de Profesionales, México City
Certificación en finanzas:
Maestría de la Universidad de Montemorelos, México
Certificación en recursos humanos:
Montemorelos University Masters, México.