

RESUMEN

GESTIÓN DIRECTIVA DEL LÍDER DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES Y MOTIVACIÓN DEL MIEMBRO DE LAS IGLESIAS ADVENTISTAS DEL DISTRITO LAS MARGARITAS DE LA ASOCIACIÓN METROPOLITANA SALVADOREÑA

por

Francisco José Castro Reyes

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: GESTIÓN DIRECTIVA DEL LÍDER DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES Y MOTIVACIÓN DEL MIEMBRO DE LAS IGLESIAS ADVENTISTAS DEL DISTRITO LAS MARGARITAS DE LA ASOCIACIÓN METROPOLITANA SALVADOREÑA

Investigador: Francisco José Castro Reyes

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación

Fecha de culminación: Noviembre de 2009

Problema

¿Existe relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de Pequeña Congregación (PC) y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las pequeñas congregaciones de las iglesias del distrito Las Margaritas de la Asociación Metropolitana Adventista de El Salvador?

Metodología

Se utilizaron dos instrumentos. El primero constó de 26 declaraciones para medir la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder y el segundo

con 29 declaraciones para medir la autopercepción del grado de motivación de los miembros de las PC. Los valores de confiabilidad fueron .976 y .969 respectivamente.

La muestra contempló a 144 participantes investigados de una población de 200 individuos. Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t para muestras independientes y análisis de varianza para un factor.

Resultados

Se encontró que la percepción del grado de calidad de gestión directiva y la autopercepción del grado de motivación tuvieron un valor de relación positiva y moderada ($r = .476$ y $p = .000$). Se encontró que el género y el estado civil no produjeron una diferencia en la percepción que tienen los miembros de la gestión directiva. La edad resultó ser independiente de la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder y que la edad y la auto percepción del grado de motivación están relacionadas positiva y significativamente en grado moderado. No hubo diferencia en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder según el nivel académico del miembro, pero sí se concluyó que las poblaciones definidas por la variable nivel académico, tienen diferente opinión acerca de la auto percepción de su grado de motivación.

Hubo diferencia significativa en la percepción del grado de motivación según la ocupación del miembro ($F = 5.699$, $p = .000$), pero no se encontraron diferencias en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder.

Conclusiones

En general se concluyó que todos los encuestados tienen una percepción entre regular y buena de la percepción del grado de calidad de la gestión del líder y de la autopercepción del grado de motivación de los miembros de iglesia de la Asociación Metropolitana Adventista Salvadoreña (AMAS). El grado de gestión directiva del líder y grado de motivación de los miembros estuvieron relacionados.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Administrativas

GESTIÓN DIRECTIVA DEL LÍDER DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES
Y MOTIVACIÓN DEL MIEMBRO DE LAS IGLESIAS ADVENTISTAS
DEL DISTRITO LAS MARGARITAS DE LA
ASOCIACIÓN METROPOLITANA
SALVADOREÑA

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

por

Francisco José Castro Reyes

Noviembre de 2009

GESTIÓN DIRECTIVA DEL LÍDER DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES Y
MOTIVACION DEL MIEMBRO DE LAS IGLESIAS ADVENTISTAS
DEL DISTRITO LAS MARGARITAS DE LA
ASOCIACION METROPOLITANA
ADVENTISTA SALVADOREÑA

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

por

Francisco José Castro Reyes

APROBADA POR LA COMISION

Asesor Principal: Dr. Ramón Meza

Dr. , examinador externo

Miembro:

Dr. , director de Estudios Graduados

Miembro:

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A Jesús, mi mejor amigo y Maestro.

A Rosita, mi amada esposa a quien amo profundamente, por darme su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

A mis hijos Jonathan Francisco, Vasny Asarela y Karen Vanessa quienes son mis más apreciados tesoros, por animarme a salir adelante.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	viii
RECONOCIMIENTOS.....	ix
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Antecedentes.....	1
Motivación.....	1
Gestión directiva.....	3
Investigaciones realizadas.....	6
Planteamiento del problema.....	7
Declaración del problema.....	9
Definición de términos.....	9
Hipótesis.....	10
Principal.....	10
Complementarias.....	10
Preguntas complementarias.....	11
Objetivos.....	12
Justificación.....	12
Limitaciones.....	13
Delimitaciones.....	14
Supuestos.....	14
Marco filosófico.....	14
Organización del estudio.....	16
II. MARCO TEÓRICO.....	17
Introducción.....	17
Gestión directiva.....	17
Conceptos.....	17
Importancia de la gestión directiva.....	18
Tareas de la gestión directiva.....	19
Factores que influyen en la gestión directiva.....	22
Tipos de gestión directiva.....	23
Estándares de gestión.....	24
Motivación.....	25
Conceptos.....	25
Importancia.....	27
Factores que influyen en la motivación.....	28

	Tipos de motivación.....	29
	Teorías de la motivación.....	31
	Relación entre gestión directiva y motivación.....	32
III.	METODOLOGÍA.....	35
	Introducción.....	35
	Tipo de Investigación.....	36
	Población.....	37
	Muestra.....	37
	Instrumentos de medición.....	38
	Variables.....	38
	Variables dependientes.....	38
	Variables independientes.....	38
	Elaboración del instrumento.....	39
	Validez.....	40
	Confiabilidad.....	41
	Operacionalización de las variables.....	42
	Hipótesis.....	42
	Hipótesis nula principal.....	42
	Hipótesis nulas complementarias.....	43
	Operacionalización de las hipótesis nulas.....	44
	Preguntas complementarias.....	45
	Recolección de datos.....	46
	Análisis de datos.....	46
IV.	RESULTADOS.....	47
	Introducción.....	47
	Descripción demográfica.....	48
	Distribución de la muestra.....	48
	Género.....	48
	Estado civil.....	49
	Nivel académico.....	49
	Edad.....	50
	Ocupación de los miembros.....	51
	Prueba de hipótesis.....	51
	Hipótesis nula 1.....	51
	Hipótesis nula 2.....	52
	Hipótesis nula 3.....	52
	Hipótesis nula 4.....	53
	Hipótesis nula 5.....	53
	Hipótesis nula 6.....	54
	Hipótesis nula 7.....	54
	Hipótesis nula 8.....	55
	Hipótesis nula 9.....	55

	Hipótesis nula 10.....	56
	Hipótesis nula 11.....	57
	Preguntas complementarias.....	57
	Resumen del capítulo.....	59
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
	Introducción.....	60
	Conclusiones.....	61
	Sobre la declaración del problema.....	61
	Sobre las hipótesis complementarias.....	62
	Gestión directiva y género.....	62
	Gestión directiva y estado civil.....	62
	Gestión directiva y edad.....	63
	Gestión directiva y nivel académico.....	63
	Gestión directiva y ocupación.....	63
	Grado de motivación y genero.....	63
	Grado de motivación y estado civil.....	63
	Grado de motivación y nivel académico.....	64
	Grado de motivación y edad.....	64
	Grado de motivación y ocupación.....	64
	Sobre las preguntas de investigación.....	64
	Discusión.....	65
	Recomendaciones.....	68
	Administradores del distrito de las Margaritas de AMAS.....	68
	Para futuras investigaciones.....	69
Apéndice		
A.	INSTRUMENTOS.....	70
B.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	74
C.	OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.....	79
D.	ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS.....	83
E.	ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS.....	94
F.	ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA LAS DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS.....	96
	LISTA DE REFERENCIAS.....	100

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables.....	42
2. Operacionalización de las hipótesis.....	45
3. Distribución de participantes por iglesias.....	48
4. Distribución de participantes por género.....	49
5. Distribución de participantes por estado civil.....	49
6. Distribución de participantes por nivel académico.....	50
7. Distribución de participantes por edad.....	50
8. Distribución de participantes por ocupación.....	51

RECONOCIMIENTOS

Una investigación como ésta no podría haberse hecho sin la contribución y colaboración extraordinarias de diversas personas. A través de estas líneas deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todos los que me acompañaron en esta memorable experiencia de mi vida.

En primer lugar a Dios, quien estuvo conmigo en cada paso de esta investigación y quien me dio la fuerza y el valor para hacer de este sueño una realidad.

A mis esposa Rosita, por el amor que siempre me han dado y por sus oraciones que me han fortalecido en todos los aspectos de mi vida.

A mis hijos Jonathan, Vasny y Karencita con infinito agradecimiento por su apoyo y motivación incondicional, en distintos momentos y de diferentes formas.

A los amigos y compañeros que Dios puso en mi camino, quienes con su apoyo me han ayudado a lograr lo inesperado.

A los hermanos y líderes de iglesia, del distrito de Las Margaritas de la AMAS que me apoyaron en la administración y contestación de los instrumentos de investigación.

A los administradores de Asociación Metropolitana Adventista Salvadoreña por brindarme la oportunidad de seguir superándome.

A mis compañeros de maestría, por ser el apoyo que necesité en todo momento.

A mi asesor, el profesor, Dr. Manuel Ramón Meza Escobar, por su ayuda y dedicación, siempre paciente y por sus acertados consejos en la realización de esta investigación.

A la Universidad de Montemorelos por acogerme y, en particular, a los maestros del posgrado en Administración por la instrucción y formación académica que me han brindado.

Finalmente, a todos los que me apoyaron directa o indirectamente, gracias, ¡muchas gracias!

CAPITULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Motivación

Según De Ville (1998), la motivación es un movimiento interno y personal hacia algún blanco, que puede describirse como el hecho de que las personas solas o en grupos consistentemente hacen lo que les parece importante a ellas.

La motivación ha interesado siempre a la gente y seguirá interesándole, mientras haya alguien con vida para preguntarse por qué se comportan como lo hacen los seres humanos y los animales. Casi todo el mundo tiene una teoría explícita o implícita de la motivación (McClelland, 1989).

David (2003) menciona que la motivación implica dirigir los esfuerzos hacia algo, configurando así el comportamiento humano. La motivación explica por qué algunas personas trabajan con empeño y otras no.

Smith (citado en David, 2003) define la motivación como el proceso de influir en las personas para lograr objetivos específicos.

Tal como lo declaran Isaac, Zerbe y Pitt (citados en Lussier y Achua, 2005), los altos niveles de desempeño ocurren cuando los líderes establecen condiciones que motivan a sus seguidores a alcanzar objetivos.

Camayo (2007) afirma que debemos dominar el concepto de la palabra motivación, en su significado literario, intrínseco, y monumental. Considera que la moti-

vación es el factor de motor interno que impulsa a un individuo a realizar cualquier tipo de actividad, y que una gran necesidad del mundo moderno es la motivación. Vivimos en un mundo exigente y convulsionado, de cambios acelerados, que nos roba mucha energía. Por eso se dice que la enfermedad de este nuevo siglo es el estrés.

Para instalar dentro de nosotros una planta propia de motivación eficiente, definamos acertadamente la palabra motivación. Motivación es una palabra compuesta por otras dos: motivo y acción.

De acuerdo con Perla (1999), motivar es el arte de ayudar a las personas a enfocar sus mentes y energías en hacer lo que se desea que hagan, de manera tan efectiva como les sea posible.

Según Tremblay y Simard (2005) un empleado motivado posee muchos ingredientes susceptibles de conducir a la movilización, pues ésta se alimenta de motivadores individuales, reflejados en un rendimiento o un desempeño técnico que van mas allá de las expectativas normales en esfuerzos de desarrollo de competencias.

Rodríguez Goulart (2005) menciona que por muchos años los aspectos relativos a la motivación y a la moral han sido el foco de atención de un sin número de jefes y pensadores militares. En el año 401 a.c. Jenofonte ya aludía a la fuerza del alma para convencer a los griegos, en campaña a Asia de resistir al enemigo y regresar a la patria. Más o menos en la misma época, en la China de los reinos combatientes, Sun Tzu destacaba la importancia de la ley moral en sus enseñanzas sobre el arte de la guerra. Los romanos conocían bien la importancia de la moral y la motivación, y utilizaron esos principios como criterios en la organización de sus legiones.

García Peña (2007) define la motivación como una fuerza impulsora de la conducta humana; es un elemento importante en cualquier ámbito de la vida pero

tiene un especial valor en el trabajo ya que es una actividad que nos ocupa gran parte de la vida.

Con el nuevo cambio en el orden mundial toda compañía necesita de herramientas, como la motivación para poder competir y establecerse como empresa libre en el mercado, ya no va a competir sólo con las empresas nacionales, sino con las internacionales (Moreno, 1997).

Gestión directiva

Pierson (1998) declara que un dirigente debe saber dirigir. Si desea tener éxito, en primer término debe ganar la confianza y el apoyo de sus hombres. Debe ser capaz de inspirar y de estimular a aquellos a quienes sirve.

Quijano Ponce de León (2003) dice que el liderazgo es importante por las siguientes razones: (a) el líder tiene la capacidad de un jefe para guiar y dirigir, (b) una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, (c) su influencia es vital para la supervivencia de cualquier organización y (d) una organización puede tener una planeación, organización, técnicas y control deficientes y sobrevivir debido a la presencia de un líder dinámico.

Friego (2007) dice que las pequeñas y medianas empresas con frecuencia encuentran un denominador común en la gestión directiva: tareas gerenciales desarrolladas inadecuadamente, y directivos disconformes con los resultados obtenidos por sus gerentes, que no comprenden claramente cuál es su trabajo.

Maxwell (2007) afirma que la capacidad de liderazgo es el tope que determina el nivel de eficacia de una persona. Cuanto menor es la capacidad de dirigir de un

individuo, tanto más bajo está el tope de potencial. Cuanto más alto está su nivel de liderazgo, tanto mayor es su eficacia.

Villasmil (2006) dice que el líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad. Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y especialmente, es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar.

Fayol (citado en Heredia, 2004) menciona que en un jefe se distingue la autoridad legal inherente a la función y a la autoridad personal formada de inteligencia, de saber, de experiencia, de valor moral, de aptitud de mando, de servicios prestados, etc. En un buen jefe la autoridad personal es el complemento indispensable de la autoridad legal.

Según Schermerthorn (2002), el concepto de motivación que aplica la administración para dirigir a los individuos a un rumbo de persistencia y producción, es sumamente importante para un gerente, pues se basa en la motivación para administrar a los empleados creando condiciones para despertar entusiasmo por el trabajo.

Treviño Cubero (1999) explica que motivar a otras personas es la tarea administrativa más importante que existe. Motivar implica la habilidad para comunicar, desafiar, fomentar, involucrarse, delegar desarrollar y entrenar, así como informar, resumir y ofrecer una recompensa justa por ejemplo.

Como plantean Peiro y Prieto (citados en Gil Lacruz, 2007), uno de los objetivos básicos en el estudio de la motivación laboral debería ser su aplicación directa al desarrollo organizacional. Así, ante determinadas problemáticas en las organiza-

ciones se podrían utilizar las teorías y los modelos como instrumentos válidos en la intervención. En este sentido, algunas teorías y modelos sobre la motivación laboral pueden ser útiles para la implantación de planes y programas de formación en las organizaciones, la gestión eficaz de la toma de decisiones y la evaluación del desempeño y del rendimiento laboral.

Whetten y Cameron (2005) afirman que es importante entrenar y apoyar a los subordinados pero la influencia de las acciones del directivo en la motivación diaria es igualmente vital. Los directivos eficaces destinan suficiente tiempo a animar, a fortalecer la motivación a sus subordinados, lo se refleja en su esfuerzo e interés,

McClelland (citado con Cortéz Fiscal, 2003) menciona que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos de inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

Campos Doria y Díaz Ramírez (2007) dicen que, para que una empresa o un determinado departamento produzca resultados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras. Entre éstas sobresalen el liderazgo y el empleo adecuado de incentivos para obtener motivación. Ambos requieren la comprensión básica de las necesidades humanas y de los medios de satisfacer o canalizar estas necesidades.

En resumen, el administrador debe conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, es decir, liderar. Campos Doria y Díaz Ramírez (2007) afirman que el liderazgo es necesario en todos los humanos, en especial en las empresas y en cada uno de sus departamentos. Así mismo, es esencial en todas las demás funciones de la dirección y control. Sin embargo, es más importante en la función de dirección, que toca más de cerca a las personas.

Investigaciones realizadas

Santa Cruz Campos (2001) presenta los resultados de un estudio sobre la influencia, la motivación y las actitudes en el ambiente laboral de una escuela secundaria de Tampico, Tamaulipas, México. Para esta investigación, se utilizó una muestra exploratoria, que incluyó únicamente a 68 docentes, sin tomar en cuenta a la dirección y subdirección de los dos turnos de la escuela. Se aplicaron cuestionarios sobre actitudes y motivación a los profesores, Los resultados señalaron que 72.9 % de los maestros estaban desmotivados por la deficiencia del desempeño de la dirección escolar al no darles participación en la toma de decisiones, por la irregularidad en la información, por la necesidad de afiliación con el resto del personal, causando un bajo de rendimiento en las tareas de sus funciones.

Hellín Rodríguez (2007) realizó una investigación con el objetivo de estudiar la relación existente entre las estrategias de disciplina mostradas por el profesor para mantener el orden en el aula de educación física, la orientación disposicional de metas y la motivación autodeterminada. La muestra estaba compuesta por 736 alumnos de edades entre los 14 y 17 años, pertenecientes a centros de educación secundaria de la Región de Murcia, España. Los instrumentos utilizados fueron: las estrategias para mantener la disciplina en el aula, el cuestionario de percepción de éxito y la escala de motivación deportiva. Los resultados del estudio mostraron que los estudiantes con una mayor motivación autodeterminada estaban más orientados a la tarea y que tenían una percepción más positiva de su auto concepto físico (determinado por motivos externos), que los estudiantes que practicaban actividades físico deportivas extraescolares que mostraron una mayor motivación autodeterminada, mayor orientación a la tarea y mayor competencia deportiva y condición física.

García Calvo (2006) estudió a una población de jugadores de fútbol en las categorías infantil, cadete y juvenil de la Comunidad Autónoma de Extremadura, España. El objetivo de la investigación, era saber si existe relación entre la motivación de parte de los directivos formando un clima social de estimulación y el rendimiento o los resultados en el deporte del fútbol. La población estaba compuesta por 462 jugadores de fútbol, de género masculino, y con edades comprendidas entre los 13 y los 19 años. La media de edad es de 14,9 años. Utilizando el método de muestreo aleatorio por conglomerados con un intervalo de confianza del 95% se encontró que los sujetos que tenían una elevada orientación hacia clima motivacional, desarrollaron en forma más acentuada el rendimiento deportivo y el cumplimiento de la tarea, que explica la motivación en el deporte. También se encontró que el clima social y sobre todo el clima contextual de motivación influyó en el comportamiento de los futbolistas, en los comportamientos que irían relacionados con un tipo de motivación más auto-determinada, un mayor nivel de cohesión y relaciones sociales, menos conductas antisociales o menor tasa de desánimo.

Planteamiento del problema

La Iglesia Adventista del Séptimo Día en El Salvador fue organizada como Misión Adventista Salvadoreña de la Unión Centroamericana en 1927 con 200 miembros y 25 iglesias. Abarcaba todo el territorio nacional. Hoy existen cinco campos regionales: La Asociación Metropolitana Adventista Salvadoreña, se organizó en el año 1982. En el año de 1996 se organizó la Misión Adventista de Oriente con 161 iglesias, hoy Asociación Oriental Salvadoreña. En el 2006 se organizó la Misión Occidental Salvadoreña con 125 iglesias; en el año 2007 se organizó la Misión Paracen-

tral Salvadoreña con 86 iglesias, y en el año 2007 se organizó la Misión Central Salvadoreña con 100 iglesias.

Actualmente las iglesias de la Asociación Metropolitana Adventista Salvadoreña (AMAS) que pertenecen a la Unión Central Centroamericana (UCC) están organizadas por Secretarías de Campo, grupos de cuatro distritos con un coordinador general, denominado secretario de campo. Los distritos están formados por un conjunto de iglesias dirigidos por un pastor. Cada iglesia está organizada en pequeñas congregaciones (PC). Cada PC está compuesta de 8 a 12 personas, un líder principal, un asociado secretario(a), y un tesorero(a).

Este sistema de organización y de trabajo es apoyado por la totalidad de las iglesias de la AMAS y ha causado un gran entusiasmo participativo que ha dado como resultado el crecimiento de la membresía, multiplicación de PC, la plantación de iglesias, la mayordomía y la recolección.

Las iglesias en general se reúnen para adorar oficialmente en los domingos, miércoles y sábados, pero la labor eclesiástica de la feligresía en todas sus facetas se realiza a través de PC. Las PC se reúnen una vez a la semana para planificar y evaluar el trabajo, el líder de grupo es uno de los principales protagonistas de la planificación, la organización, la integración, la dirección y el control para alcanzar los objetivos del plan estratégico de la iglesia, lo cual hace esencial la justificación de esta investigación.

El distrito Las Margaritas es parte de la zona 5 de la AMAS. Está constituido por siete iglesias de las cuales participaron cuatro en esta investigación. Además tiene 42 PC y 42 líderes con sus respectivos sublíderes. Cada líder organiza y ejecuta

su plan de trabajo bajo la dirección del pastor del distrito y una vez por semana se reúnen para capacitarse, evaluar e informar la marcha del trabajo en las PC.

Declaración del problema

Para esta investigación se planteó la siguiente pregunta:

¿Existe relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de la Asociación Metropolitana Adventista de El Salvador?

Definición de términos

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

Grado de motivación: nivel en que se encuentra el interés y la disposición anímica manifestada en las conductas y actitudes de un individuo

Gestión directiva: nivel en que se encuentra la aptitud, vocación del liderazgo de una persona.

Pequeña congregación: Grupo de 8 a 12 miembros de iglesia agrupados por sector geográfico o por afinidad.

Distrito: Conjunto de iglesias organizadas y grupos atendidos por un pastor.

Zonas: Grupo de iglesias organizadas en distritos coordinados por un pastor.

Secretario de campo: Un pastor que coordina una zona.

Hipótesis

Para la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis principal

H₁: Existe relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de la Asociación Metropolitana Adventista de El Salvador.

Hipótesis complementarias

H₂: Existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el género del miembro de iglesia.

H₃: Existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el estado civil del miembro de iglesia.

H₄: Existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS y la edad del miembro de iglesia.

H₅: Existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el nivel académico del miembro de iglesia.

H₆: Existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el tipo de ocupación del miembro.

H₇: Existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el género.

H₈: Existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el estado civil.

H₉: Existe una relación significativa entre la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS y su edad.

H₁₀: Existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el nivel académico.

H₁₁: Existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el tipo de ocupación.

Preguntas complementarias

A continuación se expresan algunas interrogantes que el investigador se ha planteado a lo largo del estudio:

1. ¿Cuál es la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC que tienen los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de la AMAS?

2. ¿Cuál es la autopercepción del grado de motivación de los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de la AMAS?

Objetivos

Para esta investigación se plantean los siguientes objetivos:

1. Conocer si existe relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de la AMAS.
2. Conocer la percepción del grado de calidad de la gestión del líder de los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de la AMAS.
3. Conocer la auto percepción del grado de motivación de los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de la AMAS.

Justificación

El tema de la motivación es de suma importancia en la actualidad, porque según Perla (1999) no importa la clase de personas, ni el tipo de responsabilidad que tenga un individuo, es necesario saber motivar para tener éxito. La buena marcha, el funcionamiento adecuado, de cualquier organización depende de la sabiduría de la motivación que se emplee.

Se justifica la realización del estudio porque, según Demorest y Grady (citados en Lussier y Achua, 2005), la capacidad de motivar a otros, o poseer habilidades para motivar, es fundamental para el éxito del liderazgo. No se puede ejercer liderazgo sin tener el conocimiento y el método adecuado de emplearlo.

Se justifica la elaboración de este estudio porque según los estudiosos de temas de motivación y desempeño Ramis Palmer, Manasero Mas, Ferrer Pérez y García-Buades (2007), que desde el punto de vista de la organización resulta altamente interesante saber qué debe hacer un mando para influir positivamente en la eficacia de su equipo, ya que los servicios que vende una empresa están relaciona-

dos con las variables que intervienen en la motivación, en la percepción de la auto eficacia y en la satisfacción laboral de los trabajadores/as con diferentes puestos de trabajo y que realizan su trabajo en equipo, prestando especial atención a la influencia del mando a partir de sus de sus habilidades comunicativas

Se justifica la realización del estudio porque, según De La Colina (2003) la gerencia de una empresa es la responsable de conducir a su personal y la institución misma hacia la obtención del objetivo que ella persigue, sin que varíe la responsabilidad por el hecho de que ésta sea propiedad de una persona o de accionistas o de su tamaño, o de los diferentes puestos de trabajo y que realizan su trabajo en equipo, prestando especial atención a la influencia del mando a partir de sus habilidades comunicativas.

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. Debido a la falta de recursos económicos, el investigador es quien está asumiendo el costo total de la investigación sin que ninguna organización lo patrocine financieramente.
2. Los resultados son únicamente validos para los miembros de las PC y líderes del distrito Las Margaritas de la AMAS.
3. No fue posible para el investigador estar presente en todas las iglesias en donde se aplicó el instrumento.

Delimitaciones

Las delimitaciones del estudio fueron las siguientes:

1. La población contemplada en esta investigación abarca a todos los miembros de las PC de cuatro iglesias del distrito Las Margaritas de AMAS.
2. La investigación se llevó a cabo en el primer semestre del 2009.
3. Esta investigación no tiene la pretensión de determinar causas de los resultados.
4. Algunas hipótesis no tuvieron sustento teórico.

Supuestos

A continuación se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. La población encuestada contestó el instrumento honestamente.
2. Los instrumentos midieron lo que se requería.
3. Todos los miembros de las PC interpretaron los ítems del instrumento de la misma forma.
4. El instrumento se aplicó en un buen ambiente emocional.
5. Los responsables de aplicar los instrumentos siguieron correctamente las instrucciones.
6. Las respuestas no fueron influenciadas por quienes aplicaron el instrumento.

Marco filosófico

El concepto de liderazgo y la disposición del mismo lo encontramos en la Biblia, cuando Dios colocó a Adán y Eva en el huerto del Edén (Génesis 1:28, *Reina Valera Revisada, 1960*) para que administraran responsablemente los recursos que Él les proveyó.

También se destaca el liderazgo y la motivación de Noé en la construcción del arca (Génesis 6:14) cuando advirtió al mundo antediluviano de la inminente destrucción de la tierra por medio del diluvio.

El mejor ejemplo del grado de motivación y de disposición de la gestión de un líder lo encontramos en la persona de Jesús, el Hijo de Dios que dijo que no vino para ser servido, sino para servir (Mateo 20:28), principio supremo que al ponerlo en práctica ennoblece al ser humano.

White (1978) señala que el secreto del éxito de un líder radica en la unión de su liderazgo humano con el del cielo y que los líderes que logran mayores resultados son aquellos que confían implícitamente en el brazo todopoderoso de Dios.

Además agrega White (1987) que necesitamos comprender profundamente que toda influencia es un talento precioso que ha de usarse para Dios, es decir la motivación es un talento que se puede usar para bien o para mal y el uso que se le dé define la calidad de un líder.

George (citado en Maxwell, 2002) declara que los sociólogos afirman que aun el individuo más introvertido influirá en diez mil personas durante toda su vida, de manera que todos motivamos o somos motivados para bien o para mal.

El ideal de Dios es que usemos el liderazgo y nuestra motivación, para traer a los pecadores a los pies de Cristo, para dar esperanza a los sufrientes presos en el pecado a fin de que puedan alcanzar una noble vida, y devolverles la esperanza de la salvación y la vida eterna.

En resumen, el marco filosófico en que se desarrolla esta investigación está sustentado en el principio del liderazgo en el servicio cristiano, inspirado por el máximo líder Cristo Jesús.

Organización del estudio

La presente investigación pretendió conocer si existe relación entre la auto motivación y la percepción de la gestión directiva que tienen los miembros de los miembros de la pequeña congregación del distrito Las Margaritas de AMAS, en la república de El Salvador.

El estudio fue dividido en cinco capítulos:

El primero contiene las siguientes secciones: dimensión del problema, antecedentes, investigaciones planteamiento del problema, declaración del problema, definición de términos, hipótesis de investigación, preguntas complementarias, objetivo de la investigación, importancia y justificación del problema, limitaciones, delimitaciones, supuestos, fundamento filosófico y organización del estudio.

El Capítulo II contiene la reseña bibliográfica:

El Capítulo III presenta la metodología y los procedimientos, tipos de investigación, población, variables, elaboración del instrumento, operacionalización de las variables y las hipótesis, preguntas de investigación y recolección de datos.

El Capítulo IV presenta los resultados derivados de la investigación.

El Capítulo V presenta las conclusiones y las recomendaciones surgidas de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

El presente estudio tiene como objetivo conocer si existe relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito las Margaritas de la AMAS.

Este marco teórico lo constituyen en primer lugar los conceptos, importancia, factores, métodos y tipos de la variable gestión directiva. También incluye el concepto, la importancia, factores y teorías de la variable motivación.

Gestión directiva

Conceptos

La gestión directiva es el área que atiende al desarrollo del liderazgo claro y compartido que conduce al equipo humano de la institución a trabajar, bajo principios y valores comunes por el cumplimiento de la misión, objetivos y metas de la institución. La gestión directiva atañe también al desarrollo de procesos de gerencia estratégica que aseguren el cumplimiento de las metas y el seguimiento sistemático a indicadores globales de la institución que permitan el control del conjunto de procedimientos implicados en su desarrollo (Romero, 2007).

Rodríguez Serrano (2004) describe que los modelos de gestión eficaz pueden ser definidos como el conjunto de conocimientos, técnicas y habilidades imprescindibles para desempeñar eficazmente los puestos para conseguir resultados mediante la supervisión, coordinación o interacción con terceros.

Fernández-Ríos (1999) define la gestión directiva como un sistema organizacional que asume la responsabilidad de la política de dirección y desarrollo de recursos humanos, apoyado en una cultura, una estrategia, unos sistemas y técnicas que permitan obtener, ilusionar y desarrollar la eficiencia y la eficacia de la organización y lograr la satisfacción de las personas y el desarrollo de los recursos humanos.

Importancia de la gestión directa

De acuerdo con González de Mendoza, Pando Moreno y Aranda Beltrán (2002), una de las características más relevantes de manejo del micro y pequeñas empresas es el papel del propietario. Lo que sucede en ellas es el resultado de la gestión directiva de su dueño y mayor responsable a quien se le puede atribuir la capacidad de interpretar las condiciones del entorno, las situaciones propias de la empresa y la totalidad de las decisiones de la organización.

Castelló Muños (2007) señala la importancia de la gestión directiva ya que ésta facilita la toma de decisiones y la generación del valor ajustado a la gestión del riesgo.

La importancia de la gestión directiva es señalada por Bellei y Fiabane (2003) al encontrar que las causas de los problemas y confusiones en el manejo de las labores administrativas del centro educativo Liceo Pedro Lagos en Puente Alto,

Chile, se debieron a mucha debilidad en la gestión directiva que estaba afectando la gestión educativa de la institución.

La gestión directiva es fundamental para el futuro de la organización ya que según Robbins y Coulter (2000), la planeación reduce la incertidumbre al obligar a los gerentes a mirar hacia adelante, anticipar los cambios, considerar los impactos de estos y preparar las respuestas que convengan. Sin planeación, departamentos e individuos podrían trabajar por fines contraproducentes, lo que evitaría que la organización avanzara hacia sus metas.

Acosta Hernández 2005) menciona la importancia de que una buena organización se mantenga en buenas estructuras que puedan facilitar enormemente la gestión de una organización deportiva, mientras que unas estructuras deficientes impiden el funcionamiento o la ejecución de los programas

Cuando se habla de personal y de gestión de personal, afirma Cohen Jeral (1991), que hay que tener bien presente que se trata de individuos. Por consiguiente, el estudio del comportamiento de los individuos es esencial para analizar la gestión o dirección del personal hacia la consecución de objetivos.

Tareas de la gestión directiva.

Según Viel (1999) entre las tareas de la gestión directiva se encuentran: La planificación, que consiste en establecer directrices con el fin de alcanzar los objetivos. Además, la ejecución de la planificación y el control y la evolución de la planificación.

Lamata Cotanda (1998) menciona que en la medida en que las empresas crecen, la complejidad, la variedad y, principalmente, el número de tareas que debe

realizar el directivo máximo también crecen, hasta que llega un momento en que físicamente es imposible que una sola persona le haga frente a toda la responsabilidad que lleva consigo la dirección y gestión de la organización.

Históricamente, los medios que han utilizado los máximos responsables de empresas para superar la transición a una organización más compleja y exigente y aliviar su carga del trabajo han sido la distribución de tareas, la delegación de autoridad, los comités de trabajo y los consultores.

Quinn (2005) dice que la gestión del personal de una empresa puede enfocarse desde los distintos ángulos: legal, administrativo, motivacional.

Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa (2006) declara que se analiza con un poco de detenimiento las responsabilidades de los directivos de las pequeñas empresas, se ve que, de una forma u otra, las más críticas y cruciales de ellas tienen relación directa con la gestión de compras e inventarios. Se puede constatar que la función de compras e inventarios no constituye tareas simplemente administrativas, como muchas veces se la concibe, sino que cumple una importante función estratégica como parte de gestión global de la empresa.

Martínez de Pérez (2001) declara que tiene la gestión una ampliación de competencias o sea que abarca de lo administrativo a lo curricular y está dirigida al objetivo de movilizar recursos (personas, tiempo, dinero, materiales), planificar actuaciones, distribuir tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar, evaluar procesos y resultados e incorporar en el concepto de gestión el accionar de todos los componentes de la comunidad educativa.

Según Albert Piñole (1999) el control de los directivos se ejerce principalmente a través de los resultados generales cuantitativos en el negocio, sin embargo es

necesario evaluar la capacidad gestora y el comportamiento de los directivos para guiar a la institución hacia la mejora de la calidad. Los puntos claves para mejorar y evaluar la gestión directiva son: la cultura de la empresa, el liderazgo, el plan de mejora de calidad de los directivos, los objetivos, las políticas y las estrategias y organización interna.

De Zuani y Laborda Castillo (2004) mencionan que planear adecuadamente las futuras acciones de una organización es una fase sumamente importante para poder orientar y guiar, de forma eficientemente y eficaz, las tareas a desarrollar por los miembros de una organización, pero carece de sentido sin la organización y guía de los esfuerzos individuales orientado hacia la consecución de los objetivos organizacionales, ya que lograr que todos y cada uno de sus miembros ofrezcan lo mejor de sí mismos será obra de quien orienta las acciones reales conforme a un plan previamente definido, de modo tal que el resultado sea mayor que la suma de los esfuerzos individuales de las partes que han intervenido.

Ramírez Cavassa (2002) sostiene que son tareas de la dirección general el fijar sin ambigüedades planes y definir la responsabilidad y la autoridad que incumbe a cada colaborador para cumplir sus objetivos; negociar con ellos metas y estrategias para alcanzar objetivos; controlar a dichos colaboradores en el curso del ejercicio para alcanzar resultados bien definidos; tomar decisiones que se imponen en el desarrollo de los planes y prever nuevos planes y nueva organización de la institución cuando lo exijan las circunstancias.

Muños Machado (1999) declara que la función de un directivo consiste, principalmente, en la función administrativa, que se define como aquella que tiene por órgano y por instrumento el cuerpo social. Mientras otras funciones ponen en

juego la materia prima y las máquinas, la función administrativa sólo obra sobre el personal. Se descompone en las subfunciones prever, planificar, organizar, dirigir y controlar.

Factores que influyen en la gestión directiva

Urcola Telleria (2008) menciona que son muchos los directivos que siendo buenos técnicos y excelentes profesionales, fracasan en su misión de lograr objetivos a través de otros, así como de movilizar las inteligencias de todos al proyecto común empresarial. ¿A qué se debe esto? ¿Qué es lo que ocurre? ¿Por qué muchos directivos no saben dirigir adecuadamente a sus colaboradores? No hay una respuesta fácil ni sencilla a los interrogantes expuestos debido a que son diversas las causas o factores que dan origen a tales fracasos: insensibilidad al personal, que los ven como un medio de producción y no un recurso; el tratar al personal sobre la marcha, es decir ni se le dedican tiempo para resolver conflictos de trabajo; el narcisismo egocéntrico que lo único que le interesa es ascender en los puestos profesionales a costa de quien se encuentren su camino, sean colaboradores o compañeros; desconociendo de los mecanismos que mueven a las personas; y la falta de habilidad y tacto en las relaciones personales con sus colaboradores.

Arellano Gault (2004) sostiene que aunque las combinaciones de los factores externos (autonomía organizacional y estímulo) e internos (recursos humanos, comportamiento, estructura y la experiencia) determinan el éxito o el fracaso de los esfuerzos por implantar la gestión estratégica, los factores externos son determinantes, ya que representan condiciones no sustituibles para la implantación.

Tipos de gestión directiva

Nava Preciado (2008) señala que hay dos tipos de modelos de gestión directiva: el modelo de gestión basado en la ética de la exclusión que aborda tres aspectos que son fundamentales: (a) la naturaleza ética de la toma de decisiones, (b) la formación de 'grupos' a favor del directivo dentro de la organización y (c) el tipo de racionalidad comunicativa que se construye por parte de quienes la dirigen y el modelo de gestión basado en una ética compartida. Para caracterizar este modelo se abordan tres aspectos: (a) la naturaleza de la toma de decisiones, (b) la experiencia del directivo como fundamento moral de la gestión y (c) las acciones del directivo como virtudes.

Según Calderón Pacheco (2007) existen dos estilos de gestión directiva en las instituciones educativas peruanas a la luz de las teorías y los enfoques de la administración moderna: la gestión burocrática, la gestión gerencial.

Etkin (2005) afirma que quienes diseñan la organización o sus políticas saben que necesitan un entorno racional para coordinar los esfuerzos tras metas comunes. Pero no todo es previsible: hay un contexto incierto y una competencia agresiva y no todas las acciones están bajo control o la mirada del ejecutivo. De manera que junto a las políticas se requiere la adhesión o el compromiso del personal, algo más que las normas del contrato de trabajo. Por eso en los modelos de gestión competitiva se habla de adhesión o identificación del personal (motivos personales), además de la autoridad y la remuneración. El modelo racional toma distancia de las emociones y otras formas de subjetividad social.

Estándares de gestión

Rodríguez Serrano (2004) describe catorce estándares de gestión eficaz clasificados en tres grupos:

1. Estándares referidos a dirección y liderazgo: (a) conocer, distinguir y ejecutar las cuatro actividades de un puesto de gestión: planificar, organizar, coordinar y controlar; (b) distinguir entre autoridad y responsabilidad: ser capaz de asumir la responsabilidad de las tareas claves; (c) conocer y aplicar los métodos de dirección y liderazgo utilizados por los gestores eficaces, estimulando y coordinando las actividades de los demás hacia la consecución de los resultados de negocio; (d) conocer la técnica de definición de objetivos y formular objetivos de acuerdo con la misma; (e) establecer prioridades según la importancia y urgencia del trabajo, fijando una secuencia de acciones coherentes; evaluar los progresos y tomar medidas eficaces si es preciso.

2. Estándares referidos al conocimiento de la empresa: (a) conocer la empresa y entender su estrategia, sus valores, sus políticas y la estructura de la organización; (b) conocer la misión y las funciones de las distintas áreas de la empresa y utilizar adecuadamente sus recursos o los recursos de especialistas externos; (c) entender las responsabilidades de las organizaciones empresariales y de la empresa en particular hacia la comunidad, y ser capaz de actuar de acuerdo con las mismas.

3. Estándares referidos a habilidades de gestión: (a) conocer y aplicar las técnicas eficaces de comunicación e intercambio de ideas con los demás, mediante la palabra o la escritura; (b) conocer y aplicar las técnicas de dirección de reuniones; (c) hacer presentaciones eficaces, seleccionando los medios mas adecuados; (d) organizar el tiempo y programar las actividades de uno mismo de manera eficaz; (e)

juzgar correctamente la necesidad de un trabajo en equipo a partir del coste, el tiempo y los resultados deseados; (f) cultivar relaciones que permiten alcanzar los objetivos, creando una eficaz red de contactos.

Quinn (2005) afirma que existen muchos tipos diferentes de modelos de gestión: el modelo de objetivo racional, orientada hacia los resultados productivos; el modelo del proceso interno, orientado hacia las responsabilidades; el modelo de las relaciones humanas, orientado hacia la participación, el compromiso y la resolución de conflictos; y el modelo de sistemas abiertos, orientado hacia la gestión del cambio y la innovación.

Motivación

Conceptos

De acuerdo con Robbins (1998), la motivación se define como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. La necesidad es un estado interno que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.

Según describen Whittaker y Whittaker (citados en Ramírez Alas, 2006), la motivación es una palabra utilizada para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo, que llevan una conducta dirigida hacia determinados objetivos. Esto se refiere a la fuerza impulsora que hace que una persona quiera hacer determinada acción para lograr un objetivo específico. Por ejemplo, para sentir el deseo de superación personal es necesario estar motivado ya que es una fuerza interna que nos impulsa a hacer algo.

De acuerdo con Espada García (2003), la motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional. Estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación.

Díaz Mrigo (2001) define la motivación como la voluntad necesaria para lograr un resultado por convencimiento propio, abatiendo todos los obstáculos que se puedan interponer, lo que implica caer y levantarse las ocasiones que sea necesario antes de alcanzar el éxito completo, lo que llena a la persona de una merecida satisfacción, que paga con creces el esfuerzo desarrollado, que muchas veces es doloroso.

Bandera (2006) señala que la auto motivación es la capacidad para tener un tiempo de introspección y análisis, sin trabajar con controles externos y sin necesidad de reconocimientos constantes. Es cuando se trata de conocer qué es lo que se necesita para sentirse mejor.

Según Maxwell (2002) hacer que una persona haga algo sin convencerla de que eso es lo correcto no es el resultado de una motivación eficaz sino el resultado de la intimidación. Una persuasión eficaz es el resultado de relacionar, no de mandar. Utilizar la dulzura para lograr que las personas hagan las cosas. La persuasión no emplea la fuerza o la intimidación.

Lamata Cotanda (1998) dice que la motivación tiene que ver con mover. Es el motivo que mueve o tiene eficacia o capacidad para mover. Motivar, dar motivo o causa para una cosa, se refiere a un estado de anhelo o apetito global que incluye una tensión o disposición enérgica del individuo orientada a cierta acción.

Casas Romeo y Pont Clemente (2002) declaran que la motivación viene del latín *movere*, que significa mover, de ahí que implica acción, dinamicidad, pero que supone una reacción ante algo; es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma, o a tener intención de ellos. Así que desde esta perspectiva, la motivación es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad.

Importancia

González Millán y Parra Penagos (2008) concuerdan en que la motivación es uno de los factores internos que requiere una mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento es imposible comprender el comportamiento de las personas. El motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Robbins (1998) comenta que mucha gente percibe la motivación como una característica personal, o sea que algunas personas la tienen otras no, ya que algunos gerentes etiquetan a los empleados que parecen carecer de motivación como perezosos.

Tal como lo señala Merino (2005), en la actualidad dentro de la inteligencia emocional, se conocen cinco habilidades fundamentales que son ubicadas en dos grupos: la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal. En el primer grupo se integran dos habilidades: la autorregulación y la motivación. En el siguiente grupo se incluyen la empatía y las habilidades sociales. También señala que estas habilidades resultan indispensables y útiles en distintas áreas del ser humano como

el bienestar psicológico, la buena salud física, el entusiasmo y la motivación, y un mejor desarrollo en las relaciones con otras personas.

Majluf (2007) señala que la motivación es intrínseca y no sólo es brindada por remuneraciones o incentivos económicos, sino que el desarrollo profesional y personal en sí, generan una gran satisfacción. Las personas auto motivadas desempeñan su trabajo con gusto y son exigentes y críticos de sus actividades para realizarlas de manera excelente.

Según Burack (1999) la motivación individual (desear que) tiene un papel clave e instrumental en la gestión de resultados y es una consideración altamente importante para la planificación estratégica. Se revisa brevemente el estado actual de los modelos de motivación útiles par los planteamientos de recursos humanos y se sigue con una discusión más general de las prácticas habituales.

Hanks (1991) menciona que motivar es el problema de toda persona. No importa que es lo que hace en la vida, o donde piensa que está en el orden social, tiene la necesidad, una critica necesidad, de motivar a otros.

Factores que influyen en la motivación

El ambiente de trabajo de una empresa existen factores cuya presencia o ausencia producen satisfacción o insatisfacción, pero que no constituyen, por sí solos, factores capaces de motivar a las personas, llamado factores higiénicos (*Compras e inventarios*, 1996).

Agrega que, los factores motivacionales positivos, son los que inducen a esforzarse por lograr algo más que permitirá el desarrollo y crecimiento de la

organización y que dependen fundamentalmente las actitudes y criterios de gestión que impongan como modelo los empresarios y directivos.

Whitehill (1994) menciona varios factores que son fuentes de motivación: la responsabilidad, el desafío, el interés del trabajo, el reconocimiento, el sistema de remuneraciones y promoción, el beber con los compañeros, el amistoso liderazgo personal, una atmósfera agradable “como en casa”, las salidas nocturnas, la rotación en el trabajo, los programas deportivos, el respeto de los compañeros y el *kojo ga aru*, término japonés que describe el estado de motivación y de participación entusiasta en el cumplimiento de las metas de la empresa.

Valls y Casas (2005) añade al concepto que para la mayoría de profesionistas el logro es el motivo de satisfacción más importante en su empleo, aspecto que debe ser considerado por quienes dirigen las organizaciones.

Tipos de motivación

Koenes (1996) menciona que para lograr que el personal de una empresa que establece contacto con la clientela cumpla cabalmente sus funciones es necesario que esté motivado para ejecutarlas. Existen varias formas de motivar al personal de ventas: (a) técnicas para desarrollar la voluntad de vender, creando un ambiente de trabajo y clima laboral positivo, estableciendo objetivo y metas, gestionando eficazmente la retribución, realizando concursos de ventas, enriqueciendo el trabajo que realizan los vendedores; (b) técnicas para potenciar la capacidad de venta: gestionando eficazmente la comunicación, suministrando suficientemente información, implantando eficaces programas de formación, suministrando suficientes

ayudas de ventas y gestionando eficazmente la motivación por medio del contacto personal.

Weisinger (1998) afirma que existen cuatro fuentes de motivación:

1. Nosotros mismos, es decir, el grado de automotivación que tenemos mediante nuestros pensamientos, nivel moral y comportamiento.
2. Las personas que nos rodean, amigos, familiares y compañeros de trabajo.
3. Un mentor emocional, quien puede ser una persona en quien podemos confiar y a quien respetamos o una persona ficticia que idealizamos.
4. El entorno compuesto por el aire, la luz, los sonidos, por citar algunos.

Delgado (citado en Udaondo Duran, 1991) afirma que hay tres grupos de motivaciones para el ser humano: la postura egocéntrica de buscar el placer y evitar el dolor considerando la felicidad personal como el principal objetivo; la postura contestataria, que es la de no aceptar la situación establecida, intentando cambiar la estructura social y sentir la frustración y la amargura de los muchos problemas que parecen no tener solución y que producen insatisfacción, y la postura integradora, que trata de combinar la máxima felicidad personal con la posible actuación social, intentando encontrar solución a los problemas existentes y aceptando el esfuerzo necesario para conseguir un mundo mejor.

Según Reeve (1994), cuando la conducta está motivada por fuerzas intrínsecas (por ejemplo, la fatiga o la curiosidad), está autorregulada. Cuando la motivan fuerzas extrínsecas (por ejemplo, el dinero o los halagos), está regulada por el ambiente. Por lo tanto, si un empleado realiza un proyecto por curiosidad, su trabajo es autorregulado; si un empleado realiza un proyecto por dinero, su trabajo está regulado por el ambiente.

La motivación propia o automotivación, es una fuerza o impulso que va de adentro hacia fuera en una persona, surge y es proyectada en la forma de actuar de ésta y en las intenciones que tiene y que la identifican propiamente, como una especie de sello, propio e intransferible. Esta fuerza surge en la mente, y se refleja en todo lo que se hace. Quienes poseen esta dimensión de la inteligencia emocional, no esperan a que las oportunidades les lleguen por sí solas, se anticipan en busca de ellas y luchan por las cosas que quieren. Son conscientes que existen obstáculos, pero se esfuerzan sin olvidar que si su objetivo lo vislumbran imposible, son capaces de cambiar de rumbo (Gan, 1998).

Teorías de la motivación

Maslow (1991) desarrolló una jerarquía de las necesidades de cada ser humano. Al menos ciertas necesidades básicas sirven como motivadoras o impulsoras de su conducta. Las cinco fundamentales son las siguientes: (a) las necesidades fisiológicas, como el hambre, la sed, la necesidad de respirar y la búsqueda de un lugar para cobijarse de los elementos; (b) las necesidades de protección y seguridad, que se centran en la seguridad económica y personal e incluye la consecución de un nivel de vida razonable; (c) las necesidades sociales y de pertenencia que están relacionadas con conceptos como la interacción social, la identificación con el grupo, la necesidad de amistad y de establecer contactos interpersonales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona; (d) la necesidad de autoestima, que se refiere a la necesidad de sentir el propio valor como persona, la autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención; y (e) la necesidad de

autorrealización, que implica el deseo de desarrollar todo nuestro potencial, de ser “todo lo que uno puede llegar a ser”.

Robbins (1998) señala que existen varias teorías de la motivación, siendo las más conocidas la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, las teorías X y Y de Douglas McGregor y la teoría de los dos factores. Sin embargo hay varias teorías contemporáneas, no por que todas hayan sido concebidas hace poco tiempo sino porque representan la explicación moderna de la motivación de los empleados: La teoría ERC, teoría de las necesidades de McClelland, la teoría de fijación de metas, la teoría del reforzamiento, la teoría del flujo y la motivación intrínseca, la teoría de la equidad y la teoría de las expectativas.

Según Rodríguez Valencia (2006) las teorías de la motivación se clasifican en teorías de contenido, que se centralizan en aquellos que motiva el comportamiento; teorías de procesos, que se enfocan en como se motiva el comportamiento, y las teorías del refuerzo, que sostienen que el refuerzo puede controlar el comportamiento.

Huse y Bowdich (citado en Varo y Renau, 1993) agrupan en tres modelos las diversas teorías de la motivación: modelo de fuerza y coerción, modelo económico/mecánico y modelo de crecimiento o de sistema abierto.

Relación entre gestión directiva y motivación

La relación de que el enfoque de gestión, estudia, analiza y gestiona todo lo relacionado con la motivación, el desarrollo y la formación de las habilidades, cualidades, conocimientos actitudes y potencialidades de las personas que trabajan en la empresa (*El plan continuo de futuro*, 1996).

Piñeros Jiménez, Peña Borrero, Murillo Torrecilla y Scheerens Jaap (2004) mencionan que en el campo de la gestión directiva se enfoca el tema del liderazgo, que es en esencia humano, y que se gestionan las condiciones favorables para que el proyecto institucional tenga sentido, lugar y en efecto se pueda realizar.

Según López (2005), el no considerar las variables de motivación, de liderazgo y administración traen como consecuencia el fracaso. La motivación va a depender e influir en los estilos de liderazgo y la práctica administrativa, respondiendo estos a las motivaciones de las personas para diseñar condiciones en las cuales el personal se desenvuelva sin inconveniente.

De acuerdo con Urcola Telleria (2005), todo jefe directivo debe ser consciente de que el ser humano actúa para satisfacer sus necesidades fundamentales y la de sus colaboradores y esto constituye la base de la motivación que todo jefe directivo debe desarrollar. Muchas personas dejan sus capacidades sin emplear porque no se les ofrece una motivación suficiente.

Palomo Vadillo (2008) menciona que los líderes refuerzan una cultura de excelencia en su organización. Esta cultura establece la comunicación de la misión, los valores políticos y estrategia, los planes, y objetivos, las metas y motiva y permite a las personas participar en actividades de mejora.

Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa (2006) afirman que gestionar consiste esencialmente en hacer que las personas de la organización cumplan sus funciones y obligaciones para alcanzar los objetivos deseados y que es necesario la función del liderazgo para darle forma y objetivos al grupo. Con el liderazgo se consigue que las personas se identifiquen con unos objetivos del grupo y actúen para conseguirlos.

Formas adecuadas formas de comunicación y motivación también constituyen importantes elementos en la función de la gestión.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Este estudio tuvo como objetivo conocer si existe relación entre la auto motivación de los miembros de las PC y su percepción de la gestión directiva del líder, de las iglesias que conforman el distrito de Las Margaritas de AMAS de la República de El Salvador.

En este capítulo se presenta una descripción de la metodología y los procedimientos que siguió este estudio:

1. Tipo de la investigación: En esta sección se da una breve explicación del tipo de investigación con el que se trabajó.

2. Población: Se describe la población que se consideró en esta investigación y sus características.

3. Muestra: Se especifican las instituciones en las que se aplicó el instrumento.

4. Instrumento de medición: En esta sección se clasifican las variables dependientes e independientes, se describe el proceso que se siguió en la elaboración del instrumento de medición, los pasos que se dieron para la validez del mismo, el método que se utilizó para calcular la confiabilidad del instrumento y la operacionalización de las variables.

5. Hipótesis: Se presentan las hipótesis nulas y su operacionalización.

6. Preguntas complementarias: ¿Cuál es la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder que tienen los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de AMAS? ¿Cuál es la autopercepción del grado de motivación de los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de AMAS?

7. Recolección de datos: En esta sección se presentan los pasos que se siguieron para la recolección de toda la información.

8. Análisis de datos: En esta sección se presentan las estadísticas que fueron utilizadas para obtener las conclusiones a esta investigación

Tipo de investigación

La presente investigación se puede clasificar como descriptiva, correlacional, de corte transversal, de campo, cuantitativa y de enfoque ex post facto.

Se considera descriptiva, porque el estudio permitió medir la percepción de la gestión directiva del líder por los miembros de las PC y el grado de automotivación de los miembros de la PC. También permitió buscar probables diferencias en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva y el grado de motivación del miembro de iglesia en los variables género, estado civil, nivel académico, edad y tipo de empleo.

Es correlacional porque el estudio permitió buscar la probable relación entre las variables percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y el grado de motivación de los miembros.

Se le considera una investigación transversal porque se realizó sólo en un periodo determinado, todo esto mediante la utilización de un cuestionario de

elaboración propia, para conocer las percepciones y las motivaciones de los miembros de las PC de la iglesia. La medición de las variables se realizó en una sola ocasión.

Se considera un trabajo de campo porque los datos fueron recogidos por el investigador y su equipo directamente del terreno natural donde tiene lugar el fenómeno a observar. La muestra fue tomada en las iglesias donde se congregan la mayoría de los miembros de las PC. También se visitaron las casas donde se reúnen los hermanos en sus PC.

Es cuantitativa por la medición objetiva de las variables consideradas en la investigación; considera los datos recolectados, los analiza y se responde las preguntas de investigación. Se basa en la clasificación numérica y en la estadística para evaluar los resultados a cada hipótesis y preguntas de investigación formuladas inicialmente.

Se considera ex post facto porque se está realizando luego de que los hechos han acontecido.

Población

La población que se estudió en esta investigación estuvo formada por 200 miembros de la iglesia Adventista del Séptimo Día de cuatro iglesias del distrito Las Margaritas.

Muestra

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003) afirman que la muestra es un subgrupo de la población de interés, sobre el cual se habrán de

recolectar datos y que se define o delimita de antemano con precisión y que tiene que ser representativo de ésta.

La muestra de la investigación estuvo formada por el total de la población según la información que se recibió por parte de cada una de las iglesias del distrito Las Margaritas consideradas en el estudio. La población de las cuatro iglesias del distrito Las Margaritas fue de 200, y se tomó una muestra de 144 participantes, que representaron un 72% de la población total.

Instrumentos de medición

En esta sección se describen las variables, el proceso que se siguió en la elaboración del instrumento de medición, validez y confiabilidad.

Variables

Las variables son características, atributos, rasgos, cualidades o propiedades que se dan en individuos, grupos u objetos (Zorrilla Arena, 2007). Las variables consideradas en el estudio se presentan a continuación.

Variables dependientes

Tal como lo refiere Salkind (2000), la variable dependiente es la que refleja los resultados de un estudio de investigación. Las variables dependientes que se usaron en este estudio fueron: Gestión directiva del líder y grado de motivación del miembro.

Variables independientes

Las variables independientes son la que están bajo el control del investigador (Salkind, 2000).

Para este estudio se consideraron las siguientes variables independientes: iglesia, género, estado civil, grado académico, y el tipo de ocupación.

Elaboración del instrumento

En esta sección se describe el proceso que se siguió en la elaboración del instrumento de medición:

1. Se identificaron cada una de las variables de la investigación y se definieron en función de sus dimensiones.

2. Se realizó una investigación diligente sobre lo que otros investigadores hicieron sobre cada una de las variables para tener una base de confiabilidad en cada una de las variables.

3. Se estudiaron cada una de ellas para determinar los indicadores y redactar los ítems del instrumento.

4. Se revisó el manual de las PC de la Unión Centroamericana Central.

5. Se consultaron los diferentes ítems a los compañeros de la clase para incrementar la confiabilidad de instrumento.

6. Se hicieron cambios y se agregaron nuevos ítems de acuerdo con las observaciones de los compañeros de clase.

7. Se redactó el instrumento con cada uno de los ítems sobre la base de las variables de la investigación y fue sometida a un proceso de depuración por el asesor principal.

8. Luego se midió la claridad y pertinencia del instrumento por cuatro expertos de cada variable.

9. Se le hicieron los respectivos ajustes que los expertos recomendaron.

10. Se hizo una prueba piloto con el instrumento de medición usando 20 miembros de dos PC del distrito Las Margaritas la AMAS. La entrega se hizo dando las indicaciones básicas para contestar el instrumento a los sujetos en estudio.

11. Se anotaron las observaciones por parte de los encuestados y se procedió a realizar los siguientes ajustes correspondientes.

12. Los asesores aprobaron el instrumento (ver Apéndice A).

Validez

La validez, señalan Hernández Sampieri et al. (2003), está relacionada con el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para darle validez al instrumento se hizo lo siguiente:

1. Se realizó un repaso bibliográfico de lo que otros han dicho o investigado sobre las variables de la investigación.

2. Instrumento de medición de la percepción del grado de motivación. Se consultó con cinco psicólogos con experiencia y conocimientos en el área de psicología industrial y conocimientos de recursos humanos para que evaluaran la pertinencia y la claridad de cada declaración.

3. Instrumento de medición de la percepción del grado de calidad de gestión directiva. Se consultó con 5 profesionales en el área de recursos humanos, administradores de empresas, o administradores de la iglesia con experiencia en crecimiento de iglesia para evaluar la pertinencia y la claridad de cada declaración.

4. Se hicieron revisiones por los asesores.

5. Se aplicó la prueba piloto.

Confiabilidad

Para calcular la confiabilidad de los instrumentos se utilizó e alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

1. Para el instrumento de medición de la percepción del grado de motivación los miembros de PC se obtuvo un valor de .969.

2. Para el Instrumento de medición de la percepción del grado de calidad de gestión directiva del líder se obtuvo un valor de .976.

Operacionalización de las variables

En esta sección se definen conceptual, instrumental y operacionalmente las variables del estudio. La conceptual se basa en definiciones de diccionarios o libros especializados que describen la esencia de las variables. La definición instrumental indica la forma en que las variables en estudio son descritas. La definición operacional, constituye el conjunto de procedimientos que deben realizarse para medir las variables del estudio (Hernández Sampieri et al., 2003).

La operacionalización de algunas variables se presenta en la Tabla 1. La Tabla completa se muestra en el Apéndice B.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Iglesia	Edificio o templo pertenecientes a la Iglesia Adventista del 7º Día, donde se congregan los creyentes cristianos en determinado estado provincia o territorio donde una persona tiene su feligresía	La iglesia a la que pertenece se clasificó de siguiente manera: <input type="checkbox"/> Margaritas I <input type="checkbox"/> Margaritas II <input type="checkbox"/> Margaritas IV E <input type="checkbox"/> La Campanera	La definición operacional se valoró de la siguiente forma. 1 = Margaritas 1 2 = Margaritas 2 3 = Margaritas IV E 4= Campanera Escala nominal.
Género	Características que permiten determinar los grupos en lo que se divide la humanidad: masculino y femenino	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	El sujeto marcó con una "X" una de las dos opciones según fuese su género. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Masculino 2= Femenino Escala nominal

Hipótesis

En esta sección se presentan las hipótesis nulas y su operacionalización.

Hipótesis nula principal

Las hipótesis nulas sirven para negar refutar lo que afirman las hipótesis, es por eso que existen tantas nulas en la investigación (Hernández Sampieri et al.,

2003). Son formuladas para contrastar con la realidad que se obtiene en torno a un problema. Sirven de escape para el investigador en caso de que la hipótesis general se rechace (Tamayo y Tamayo, 2004). Estas también sirven como punto de partida y como marco de referencia contra la cual se medirán los resultados reales del estudio (Salkind, 2000).

H₁: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de AMAS.

Hipótesis nulas complementarias

H₂: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el género del miembro de iglesia.

H₃: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS, según el estado civil del miembro de iglesia.

H₄: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS, y la edad del miembro de iglesia.

H₅: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS, según el nivel académico del miembro de iglesia.

H₆: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS, según el tipo de ocupación del miembro.

H₇: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas de AMAS, según el género.

H₈: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas de AMAS, según el estado civil.

H₉: No existe una relación significativa entre la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS y su edad.

H₁₀: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS, según el nivel académico.

H₁₁: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS, según el tipo de ocupación.

Operacionalización de las hipótesis nulas

En esta sección se presentan las variables de las hipótesis nulas, el nivel de medición de cada variable y la prueba estadística requerida. La operacionalización de algunas hipótesis nulas se puede apreciar en la Tabla 2. La tabla completa se muestra en el Apéndice C.

Preguntas complementarias

Las interrogantes a las que el investigador dio respuesta son:

1. ¿Cuál es la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder que tienen los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de AMAS?
2. ¿Cuál es la auto percepción del grado de motivación de los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de AMAS?

Tabla 2

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₁ : No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de AMAS	Variable dependiente (VD) A. Gestión directiva	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	Variable dependiente (VD) B. Grado de motivación	B. Métrica	
H ₂ : No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el género del miembro de iglesia	VD A. Gestión directiva	A. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>t</i> de Student. La hipótesis nula se retiene al obtener un nivel de significación $p > .05$
	VI C. Género	C. Nominal	

Recolección de datos

La recolección de datos se realizó de la siguiente forma:

1. Se convocó a una reunión de ancianos de iglesia pidiendo autorización para realizar este estudio en cada una de las iglesias.
2. Se realizó un devocional en los cultos regulares y de sábado y se entregaron los instrumentos para capturar la información.
3. Cuando se entregaron los instrumentos, se dieron las indicaciones generales a los individuos participantes.
4. Durante el proceso se contestaron todas las preguntas que hacían los participantes, haciéndose públicas las aclaraciones.
5. Los instrumentos se recogían a medida que iban terminando los participantes por la persona encargada de antemano.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 13.0 para Windows XP. Las pruebas que se utilizaron fueron las siguientes: r de Pearson, para las hipótesis de relación, t de student para comparar dos grupos y análisis de varianza de un factor para comparar tres o más grupos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

La finalidad de esta investigación fue la de conocer si existe relación entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de la Asociación Metropolitana Adventista de El Salvador.

Para realizar esta investigación se utilizó estadística. El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, de corte transversal, de campo, cuantitativa y de enfoque Ex post facto. Los instrumentos fueron aplicados a los miembros de las iglesias Margaritas 1, Margaritas 2, Margaritas 4ta Etapa y la Campanera del distrito Las Margaritas de AMAS de el Salvador.

Las variables independientes fueron: género, estado civil, nivel académico, edad y ocupación.

Las variables dependientes utilizadas en esta investigación fueron: autopercepción del grado de motivación y percepción del grado de calidad de la gestión directiva.

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

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación p menor o igual a .05. La muestra estuvo constituida por 144 miembros de las cuatro iglesias del distrito.

Descripción demográfica

A continuación se presentan algunas tablas que resumen las características demográficas obtenidas a través de este estudio. Se encuentran los resultados de las variables: iglesia, género, estado civil, nivel académico, edad y ocupación.

Distribución de la muestra

La Tabla 3 presenta una distribución de los miembros de iglesias que participaron y el porcentaje correspondiente. Se obtuvo una participación de 144 miembros de iglesias, representando el total de la muestra.

Género

La Tabla 4 contiene los datos referidos al género de los 144 miembros que respondieron el instrumento. El 59.7% de la muestra fueron mujeres y 40.3% estuvo integrado por hombres.

Tabla 3

Distribución de participantes por iglesias

Iglesias	Participantes	Porcentaje
Margaritas 1	48	33.3
Margaritas 2	52	36.1
Margaritas IV Etapa	26	18.1
Campaneras	18	12.5
Totales	144	100

Tabla 4

Género de los miembros

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	86	59.7
Masculino	58	40.3
Totales	144	100

Estado civil

En la Tabla 5 se muestra el estado civil de los miembros. Los solteros fueron el 48.6% de la muestra y los casados el 42.4%.

Nivel académico

La Tabla 6 contiene los datos referidos al nivel académico de los 144 miembros de iglesias que respondieron el instrumento: el 22.2% de 1° a 6° grado, el 25.0% de 7° a 9° grado, y el 34.7% con estudios de bachillerato o técnico y el 15.3 % estuvo integrado de los miembros con estudios universitarios o posgrado.

Tabla 5

Estado civil de los miembros

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	61	42.4
Soltero	70	48.6
Viudo	3	2.1
Divorciado	3	2.1
Otro	7	4.9
Totales	144	100

Tabla 6

Nivel académico

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	4	2.8
1° a 6°	32	22.2
7 a 9°	36	25.0
Bachillerato o técnico	50	34.7
Universidad o posgrado	22	15.3
Totales	144	100

Edad

La Tabla 7 contiene los rangos por edades de los miembros de iglesia y muestra el porcentaje que contestaron el instrumento; el grupo fue dividido en 4 rangos. De 9 a 20 años, el 43.06% de la muestra, de 21 a 34 años el 15.97%, de 35 a 47 años el 26.39% y de 48 a 73 años el 14.58 % de la muestra.

Tabla 7

Edad de lo miembros

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 9 a 20 años	62	43.06
De 21 a 34 años	23	15.97
De 36 a 47	38	26.39
De 48 a 73 años	21	14.58
Totales	144	100.0

Ocupación de los miembros

La Tabla 8 enlista el número de miembros que fueron encuestados de acuerdo con su ocupación. Las amas de casa fueron un 20.8%, los estudiantes un 45.8%, los obreros un 16%, los técnicos un 6.9% y los profesionales un 9.7% de la muestra.

Tabla 8

Ocupación de los miembros de iglesia

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Ama de casa	30	20.8
Estudiante	66	45.8
Obrero	23	16
Técnico	10	6.9
Profesional	14	9.7
Totales	144	100

Pruebas de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las 13 hipótesis nulas formuladas para esta investigación. Las tablas de resultados de cada una de las pruebas estadísticas se encuentran en el Apéndice D.

Hipótesis nula 1

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de AMAS.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas fueron gestión directiva y grado de motivación.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .476 y un nivel de significación p de .000. Para dicho nivel de significación ($p \leq .05$), se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y aceptar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 2

No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el género del miembro de iglesia.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t de student para muestras independientes. Las variables consideradas fueron gestión directiva y el género de los miembros de iglesia.

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

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró: un valor del estadístico t de 0.561 ($gl = 142$) y un nivel crítico bilateral asociado de p de .576. El valor de p mayor a .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias del grado de calidad de la gestión directiva percibido según el género de los miembros de iglesia.

Hipótesis nula 3

No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el estado civil del miembro de iglesia.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el estado civil. La variable dependiente con la que se compararon los grupos fue el grado de calidad de la gestión directiva.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 1.125 y un nivel de significación p de .347. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se decidió retener la hipótesis de igualdad de medias.

Hipótesis nula 4

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS y la edad del miembro de iglesia.

Las variables para probar esta hipótesis fueron gestión directiva y edad del miembro de iglesia. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue la prueba r de Pearson y arrojó un valor r de .074 y un nivel de significación p de .377.

Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se decidió retener la hipótesis nula.

Hipótesis nula 5

No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el nivel académico del miembro de iglesia.

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

prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 1.778 y un nivel de significación p de .137. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando el nivel académico.

Hipótesis nula 6

No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de la AMAS según la ocupación del miembro de iglesia.

En esta hipótesis se utilizó la prueba análisis de varianza de un factor. La variable independiente o factor en esta hipótesis fue la ocupación del miembro de iglesia. La variable dependiente con la que se compararon los grupos fue la gestión directiva. Al correr la prueba estadística se encontró un valor F de 0.460 y un nivel de significación p de .806. Para dicho valor de significación ($p > .05$), se determinó retener la hipótesis nula de igualdad de medias considerando la ocupación del miembro de iglesia.

Hipótesis nula 7

No existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas de la AMAS según el género.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p menor que .05, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales no son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t de -0.168 ($gl = 120$) y un nivel crítico bilateral asociado p de .867. El valor de p mayor a .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias de la autopercepción del grado de motivación según el género de los miembros de iglesia.

Hipótesis nula 8

No existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas de la AMAS según el estado civil.

La variable independiente considerada en esta hipótesis es el estado civil. La variable dependiente en la que se compararon los grupos fue el grado de motivación. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 2.604 y un nivel de significación p de .039. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue menor que .05 se decidió rechazar la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable estado civil, tienen diferente opinión acerca de la auto percepción de su grado de motivación. Los valores de las medias aritméticas fueron los siguientes: (a) casados, 3.66, (b) solteros, 3.27, (c) viudos, 4.19, (d) divorciados, 3.11, (e) otros, .351. Todos los grupos evaluaron su grado de motivación entre regular y bueno.

Hipótesis nula 9

No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de la AMAS y su edad.

Las variables para probar esta hipótesis fueron grado de motivación y edad del miembro de iglesia. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue la prueba r de Pearson y arrojó un valor $r = 0.344$ y un nivel de significación p de .00.

Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue menor que .05 se decidió rechazar la hipótesis de independencias y se concluyó que las variables autopercepción grado de motivación y edad están relacionadas positiva y significativamente en grado moderado.

Hipótesis nula 10

No existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los miembros de PC de la AMAS según el nivel académico.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el nivel académico. La variable dependiente en la que se compararon los grupos es grado de motivación. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 2.717 y un nivel de significación p de .032. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue menor que .05 se decidió rechazar la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable nivel académico, tienen diferente opinión acerca de la autopercepción de su grado de motivación. Los valores de las medias aritméticas fueron los siguientes: (a) ninguno, 4.18, (b) 1° a 6° grados, 3.74, (c) 7° a 9° grados, 3.37, (d) bachillerato, 3.25, (e) universidad o posgrado, 3.55. Todos los grupos evaluaron su grado de motivación entre regular y bueno.

Hipótesis nula 11

No existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de la AMAS según el tipo de ocupación.

En esta hipótesis se utilizó la prueba análisis de varianza de un factor. La variable independiente o factor en esta hipótesis fue ocupación del miembro de iglesia. La variable dependiente en la que se compararon los grupos fue el grado de motivación.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor F de 5.699 y un nivel de significación p de .000. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue menor que .05 se decidió rechazar la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable ocupación tienen diferente opinión acerca de la autopercepción de su grado de motivación. Los valores de las medias aritméticas fueron los siguientes: (a) ama de casa, 3.88, (b) estudiante, 3.14, (c) obrero, 3.79, (d) técnico, 3.17, (e) profesional, 3.75. Todos los grupos evaluaron su grado de motivación entre regular y bueno.

Preguntas complementarias

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación.

1. ¿Cuál es la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder que tienen los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de la AMAS?

Mediante el análisis de datos de los 144 sujetos, se obtuvo una media aritmética para la variable calidad gestión directiva de 3.75. La desviación típica correspondió a 0.806. Los resultados se pueden ver en Apéndice E.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los miembros de iglesia evaluaron ente regular y bueno las acciones relacionadas con el grado de calidad de la gestión directiva de los líderes. Las acciones mejor evaluadas sobre la gestión del líder fueron: respetar el liderazgo (4.12) y participar en las actividades de la PC (3.88).

Las acciones evaluadas mas baja fueron, dar estudios bíblicos (3.51) y organizar la multiplicación de las PC (3.53).

Los resultados de cada ítem se encuentran en el Apéndice F.

2. ¿Cuál es la autopercepción del grado de motivación de los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de AMAS?

El análisis de datos de los 144 sujetos arrojó una media aritmética para la variable grado de motivación de 3.46 y una desviación típica de 0.827. Conforme con la escala de medición que se utilizó, el resultado indica que la autopercepción del grado de motivación de los miembros de la PC fue entre regular y bueno. Las acciones mejor evaluadas fueron: respetar la autoridad del líder de la PC (4.02) y participar en los eventos generales de la iglesia (3.82).

Las acciones evaluadas más baja fueron: dar estudios bíblicos (3.02) y trabajar para el blanco de almas de la PC (3.13)

Los resultados de cada ítem se encuentran en el Apéndice F.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y fueron presentados en diferentes tablas.

Se llevaron a cabo las pruebas de las diferentes hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si existe relación entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de la Asociación Metropolitana Adventista de El Salvador.

El informe de los resultados fue estructurado en cinco capítulos.

En el Capítulo I se muestran los antecedentes del problema junto con algunos estudios relacionados con el grado de calidad de la gestión directiva y la autopercepción del grado de motivación, antes de llegar al planteamiento del problema y a la declaración formal del problema de investigación. Posteriormente se definieron algunos términos importantes relacionados con esta exposición y se describieron las hipótesis de investigación, se presentaron las preguntas complementarias, los objetivos del estudio y la justificación del mismo. Luego, las limitaciones, delimitaciones y los supuestos del estudio. Finalmente, se elaboraron el marco filosófico y la organización del estudio.

En el Capítulo II se presentó la revisión bibliográfica donde se analizan los aspectos más relevantes del tópico de estudio relacionado con la gestión directiva y el grado de motivación. También fueron presentadas la conceptualización de la

variable gestión directiva, importancia de los factores del grado de motivación de los miembros de iglesia en el cumplimiento de la misión evangélica.

En el Capítulo III se presenta la metodología del estudio. Se explica brevemente el tipo de investigación, la población y la muestra. Se describen los instrumentos de medición y la forma como se elaboraron. Se presentan las variables, se muestra la operacionalización de las variables, la validez y confiabilidad de los instrumentos, las hipótesis nulas y operacionalización de las hipótesis. Finalmente se presentan las preguntas complementarias, la forma como se recolectaron los datos y las pruebas estadísticas aplicadas al estudio.

En el Capítulo IV se mostraron los resultados del estudio. Fueron presentadas las variables demográficas, la prueba de hipótesis, las preguntas complementarias y finalmente el resumen del capítulo.

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

Conclusiones

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

Sobre la declaración del problema

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si existe relación entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto

percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de la Asociación Metropolitana Adventista de El Salvador.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se descubrió que hay relación entre la percepción que tienen los miembros de iglesia del grado de calidad de la gestión directiva del líder y su autopercepción del grado de motivación, estuvieron relacionadas positiva y moderadamente.

La percepción que tuvieron los miembros de iglesia de la calidad de la gestión directiva del líder, podría aumentar o disminuir si su autopercepción del grado de motivación aumenta o disminuye.

Sobre las hipótesis complementarias

Gestión directiva y género

Los resultados obtenidos para esta hipótesis permitieron concluir que el género de los miembros de iglesia no produce diferencias en la percepción que tienen del nivel de grado de calidad de la gestión directiva del líder. Hombres y mujeres tuvieron entre regular y buena percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder.

Gestión directiva y estado civil

La hipótesis analizada permitió descubrir que no existe diferencia en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva que tienen los miembros de iglesia según el estado civil. Solteros, casados, viudos, divorciados y otros tuvieron la misma percepción.

Gestión directiva y edad

El análisis de esta hipótesis de relación mostró que la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder no guardó relación con la edad del miembro de iglesia. Parece ser que la percepción de la gestión directiva no mejora con el aumento de la edad del miembro.

Gestión directiva y nivel académico

Para esta hipótesis se concluyó que la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder percibido por los miembros de la iglesia no es diferente según su nivel académico.

Gestión directiva y ocupación

El análisis de esta hipótesis permitió concluir que el grado de calidad de la gestión directiva del líder que perciben los miembros de la iglesia no difiere según la ocupación de los miembros.

Grado de motivación y género

Después de realizar el análisis correspondiente, se concluyó que el grado de motivación de los miembros no tiene diferencia con base en su género. Ambos grupos se ubicaron entre regular y bueno.

Grado de motivación y estado civil

Al analizar la hipótesis que considera el nivel el grado de motivación y el estado civil, se concluyó que existe diferencia significativa en la autopercepción de los miembros de de PC.

Grado de motivación y nivel académico

En el análisis estadístico para esta hipótesis, se pudo concluir que el nivel académico produce una diferencia significativa en la percepción que tienen los miembros del PC con respecto a su motivación. Los miembros que no tienen estudios formales manifestaron la mejor autopercepción de motivación y los del grupo del 7° al 9° grado, la menor autopercepción.

Grado de motivación y edad

El análisis estadístico para esta hipótesis permitió concluir que el grado de motivación de los miembros de PC se encuentra relacionado con su edad en forma positiva y moderada.

Grado de motivación y ocupación

Se encontró diferencia significativa en el nivel de grado de motivación autopercebido por los miembros de PC del distrito Las Margaritas con basado en el tipo de ocupación de los mismos. Las amas de casa manifestaron la mejor autopercepción de motivación y los técnicos la menor.

Sobre las preguntas de investigación

Las preguntas de investigación formuladas para esta investigación buscan conocer el grado de calidad de la gestión directiva del líder y la motivación que tienen los miembros de la PC del distrito Las Margaritas de la AMAS. A través de los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información:

Los miembros de las PC del distrito Las Margaritas tuvieron una percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder entre regular y bueno.

Para la variable autopercepción del grado de motivación fue posible concluir que los miembros tienen un grado de motivación ubicado entre regular y bueno.

Discusión

La gestión directiva de un dirigente juega un papel fundamental para el desarrollo, el éxito y el crecimiento de la organización, de ahí la necesidad de hacer un análisis de la manera en que se están dirigiendo las instituciones y de esta forma estudiar el papel de la gestión directiva y el liderazgo.

Pierson (1998) dice que un líder para que tenga éxito debe saber dirigir, ganar la confianza y el apoyo de los que lo rodean. Debe ser capaz de inspirar y estimular a aquellos a quienes sirve y de esa manera lograr sus objetivos propuestos.

Frijo (2007) dice que pequeñas y medianas empresas con frecuencia encuentran un denominador común en la gestión directiva: tareas gerenciales desarrolladas inadecuadamente, directivos disconformes con los resultados obtenidos por sus gerentes, que no comprenden claramente cuál es su trabajo. La gestión directiva de los líderes de PC del distrito Las Margaritas debe desarrollar un liderazgo calificado y orientado a un desempeño eficaz.

Aplicando lo referido por Maxwell (2007) al considerar que la capacidad de liderazgo es el que determina la eficacia del potencial de dirección de cualquier organización, se pretendió conocer la percepción de la gestión directiva del líder que tiene el miembro de iglesia de PC del distrito de Las Margaritas mediante su liderazgo en la gestión directiva en la PC.

La investigación se desarrolló con el enfoque señalado por Schermerthorn (2002) donde el concepto de motivación que aplica la administración para dirigir a

los individuos a un rumbo de persistencia y producción, es central para un gerente, y se basa en la motivación para administrar a los empleados creando condiciones para despertar entusiasmo por el trabajo. Se pretendió conocer el grado de motivación del miembro de iglesia a través del cumplimiento de sus deberes misioneros.

Treviño Cuvero (1999) explica que motivar a otras personas es la tarea administrativa más importante que existe y que motivar implica la habilidad para comunicar, desafiar, fomentar, involucrarse, delegar desarrollar y entrenar, así como informar, resumir y ofrecer una recompensa justa por ejemplo. Sugiere que la motivación y la gestión directiva es la tarea administrativa más importante en una institución. Los dos instrumentos utilizados para medir la percepción de la gestión directiva del líder y la auto motivación del miembro de la PC y permitieron conocer las respuestas de la pregunta principal y de las preguntas complementarias, y comprobar las hipótesis que se formularon para esta investigación.

Las diversas instituciones de la iglesia adventista en la AMAS, incluyendo las PC, están buscando mejorar continuamente la gestión directiva de sus líderes y la motivación de sus miembros para lograr el éxito de cumplir la misión evangélica.

De acuerdo a Campos Doria y Díaz Ramírez (1997), para que una empresa o un determinado departamento produzcan resultados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras. Entre éstas sobresalen el liderazgo y el empleo adecuado de incentivos para obtener motivación. Es por eso que la investigación fue enfocada a los miembros de iglesia que están en un continua relación con los lideres de PC y enfocados en el cumplimiento de la misión. Se pretendió conocer la percepción que tienen los miembros de PC de la AMAS de la gestión directiva del

líder y su grado de motivación para poder hacer un aporte sobre los resultados encontrados a los administradores del distrito Las Margaritas de AMAS.

En el estudio, el investigador encontró que no existen miembros de PC que tienen una excelente percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC. Tampoco existen miembros automotivados para cumplir con sus tareas en el cumplimiento de la misión. No se encontraron miembros de PC con niveles únicamente malos o pésimos en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva y la autopercepción del grado de motivación de los miembros de PC de la AMAS.

En la investigación también se halló que existe un número significativo de mujeres que asisten a la iglesia (59.7%) con respecto a los hombres (40.3%). El sexo femenino forma el 59% de la feligresía encuestada en el distrito de Las Margaritas de la AMAS.

La investigación realizada concuerda con la declaración de Sornoza (2007) que define la motivación como el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento del individuo, hasta lograr alcanzar la meta u objetivo deseado. Un grado de auto motivación y la gestión directiva del un buen líder hacen la diferencia en la buena marcha de la empresa.

El objetivo principal del presente estudio era el de conocer si la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC está relacionada con la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC. La investigación realizada pone de manifiesto una relación positiva entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y autopercepción del grado de

motivación de los miembros de las PC del distrito las Margaritas de la AMAS. Los resultados obtenidos señalan que la autopercepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas estuvo entre regular y bueno.

Mediante este estudio se pudo comprobar que existe una relación positiva y moderada entre las variables grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas.

Recomendaciones

Debido al avance en el estudio que se ha hecho del grado de calidad de la gestión directiva del líder y la autopercepción del grado de motivación de los miembros de las PC, así como la aportación de varios autores contenidos en esta investigación que relaciona estas variables, es conveniente realizar las siguientes recomendaciones.

A los administradores del distrito
Las Margaritas de AMAS

1. Desarrollar seminarios de motivación a la feligresía.
2. Que los líderes se involucren en la gestión directiva de la iglesia.
3. Capacitar a los miembros de iglesia y líderes en la gestión directiva.
4. Establecer programas de crecimiento en las diferentes áreas de la gestión directiva y motivación a líderes y hermandad.
5. Fomentar el clima de gestión directiva y motivación entre líderes y hermandad creando una cultura de trabajo en equipo.
6. Evaluar personalmente y periódicamente a los líderes en materia de gestión directiva a fin de mejorar su eficiencia.

7. Informar del progreso de aprendizaje a líderes y hermandad.

Para futuras investigaciones

1. Revisar los instrumentos de medición de la gestión directiva y motivación para ver posibles mejoras.
2. Realizar estudios longitudinales para evaluar la calidad de la administración directiva de los líderes de iglesias y la motivación de la feligresía.
3. Replicar el estudio en otros distritos del territorio de la AMAS.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS

UNIÓN CENTROAMERICANA CENTRAL



IGLESIA
ADVENTISTA
DEL SÉPTIMO DÍA

ESTUDIO SOBRE MOTIVACIÓN DE LOS MIEMBROS Y DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE PC DEL DISTRITO MARGARITAS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE LA ASOCIACION METROPOLITANA DE EL SALVADOR (AMAS)

INDICACIONES GENERALES

Esta es una investigación científica sobre la motivación de los miembros y desempeño de líderes de PC. Deseamos pedir su ayuda para que conteste las siguientes declaraciones que no le llevarán mucho tiempo. Sus respuestas serán anónimas.

Las personas que fueron seleccionadas para este estudio no se eligieron por su nombre y las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en el informe final, pero nunca se comunicarán datos individuales.

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

Muchas gracias por su colaboración

I. DATOS GENERALES

Iglesia a la que pertenece

Margaritas I Margaritas II Margarita IV E La Campanera

Genero: Masculino Femenino

Estado Civil: Casado(a) Soltero(a) Viudo(a) Divorciado(a) Otro

Nivel académico: Ninguno 1° a 6° 7° a 9° Bachillerato o Técnico
 Universidad o Postgrado

Edad: Años

Ocupación: Ama de casa Estudiante Obrero Técnico Profesional

II. MOTIVACIÓN PERSONAL

Esta primera parte contiene una serie de actividades relacionadas con su labor como miembro de PC. Agradecemos nos diga que tan motivado está usted para cumplir con sus responsabilidades en la P.C. En la escala que se le presentan en la derecha usted deberá marcar con una “X” la columna que mejor describa su grado de motivación.

En que grado está motivado para:	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
Asistir a las reuniones de PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dar estudios bíblicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Practicar la mayordomía cristiana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Establecer junto con los miembros del grupo los objetivos de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar para lograr la multiplicación de mi PC en no más de un año	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser puntual en mis actividades eclesíásticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar en los programa de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener responsabilidades específicas en la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar en las actividades sociales de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar para el blanco de recolección de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar para el blanco de almas de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar para el blanco de estudios bíblicos de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar continuamente mi desempeño como miembro de PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respetar la autoridad del líder de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distribuir literatura de mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar en los eventos generales de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar mi devoción personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar en los dúos misioneros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colaborar en la retención de los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colaborar en el rescate de los ex – adventistas dentro del territorio de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visitar a los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asistir con mi PC a los cultos regulares de mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colaborar para que mi PC alcance los objetivos propuestos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. DESEMPEÑO DEL LÍDER DE P.C

Agradecemos nos diga sinceramente cual es su opinión que tiene sobre el desempeño del líder de P.C. Utilice la siguiente escala que se le presentan en la derecha marcando con una “X” la columna que mejor describa su percepción.

Cómo percibe el desempeño de su líder de P.C para :	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
Asistir a las reuniones de la PC semanalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dar estudios bíblicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Practicar la mayordomía dentro de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Establecer junto con los miembros del grupo los objetivos de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizar la multiplicación de la PC en no más de un año	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser puntual en las actividades eclesíásticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoyar las actividades de los departamentos de la iglesia junto con la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar un buen programa en la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar en la delegación de funciones específicas de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover actividades sociales entre los miembros de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de recolección de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de almas de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar continuamente su desempeño como líder de PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar en las actividades de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respetar el liderazgo de los dirigentes de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distribuir literatura de la iglesia a través de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar por el crecimiento espiritual de los miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Retener a los miembros de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rescatar a los ex – adventistas dentro del territorio de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener una vida devocional activa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar la visitación pastoral a los miembros de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar de forma cálida a los miembros de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asistir a los cultos regulares de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Velar para que la PC alcance los objetivos propuestos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicar a la PC la información que proviene de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Medición operacional
Grado de Motivación	Medida de la intensidad del deseo y el compromiso que una persona demuestra con el esfuerzo para el alcance de metas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir a las reuniones de PC 2. Dar estudios bíblicos 3. Practicar la mayordomía cristiana 4. Establecer junto con los miembros del grupo los objetivos de la PC 5. Trabajar para lograr la multiplicación de mi PC en no más de un año 6. Ser puntual en mis actividades eclesióásticas 7. Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC 8. Participar en los programa de la PC 9. Tener responsabilidades específicas en la PC 10. Participar en las actividades sociales de mi PC 11. Trabajar para el blanco de recolección de mi PC 12. Trabajar para el blanco de almas de mi PC 13. Trabajar para el blanco de estudios bíblicos de mi PC 14. Mejorar continuamente mi desempeño como miembro de PC 15. Respetar la autoridad del líder de mi PC 16. Distribuir literatura de mi iglesia 17. Participar en los eventos generales de la iglesia 18. Mejorar mi devoción personal 19. Participar en los dúos misioneros de mi PC 20. Colaborar en la retención de los miembros de mi PC 21. Colaborar en el rescate de los ex – adventistas dentro del territorio de la PC 22. Visitar a los miembros de mi PC 23. Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC 24. Asistir con mi PC a los cultos regulares de mi iglesia 25. Colaborar para que mi PC alcance los objetivos propuestos 26. Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia 	El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 30, la puntuación más baja, hasta 150, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética. Escala métrica

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Medición operacional
Nivel de Desempeño	Medida que puede expresarse en términos de competencia y su nivel de contribución a una institución o empresa. Toma en cuenta las acciones o comportamientos que son inherentes a una profesión, cargo u oficio.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir a las reuniones de la P.C semanalmente 2. Dar estudios bíblicos 3. Practicar la mayordomía dentro de la PC 4. Establecer junto con los miembros del grupo los objetivos de la PC 5. Organizar la multiplicación de la PC en no más de un año 6. Ser puntual en las actividades eclesióásticas 7. Apoyar las actividades de los departamentos de la iglesia junto con la PC 8. Realizar un buen programa en la PC 9. Participar en la delegación de funciones específicas de la PC 10. Promover actividades sociales entre los miembros de la PC 11. Alcanzar el blanco de recolección de la PC 12. Alcanzar el blanco de almas de la PC 13. Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de la PC 14. Mejorar continuamente su desempeño como líder de PC 15. Participar en las actividades de la PC 16. Respetar el liderazgo de los dirigentes de la iglesia 17. Distribuir literatura de la iglesia a través de la PC 18. Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia 19. Trabajar por el crecimiento espiritual de los miembros 20. Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de la PC 21. Retener a los miembros de la PC 22. Rescatar a los ex – adventistas dentro del territorio de la PC 23. Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia 24. Tener una vida devocional activa 25. Realizar la visitación pastoral a los miembros de la PC 26. Tratar de forma cálida a los miembros de la PC 27. Asistir a los cultos regulares de la iglesia 28. Velar para que la PC alcance los objetivos propuestos 29. Comunicar a la P.C la información que proviene de la iglesia. 	El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 30, la puntuación más baja, hasta 150, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética. Escala métrica

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Medición operacional
Iglesia	Edificio o templo pertenecientes a la Iglesia Adventista del 7º Día, en determinado estado provincia o territorio donde una persona tiene su feligresía.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Margarita 1 <input type="checkbox"/> Margarita 2 <input type="checkbox"/> Margarita IV E <input type="checkbox"/> Campanera	El sujeto marcó con una "X" una de las opciones según fuese la iglesia a la que pertenece. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Margarita 1 2= Margarita 2 3=Margarita IV E 4= Campanera Escala nominal.
Género	Características que permiten determinar los grupos en lo que se dividió la humanidad: Masculino y femenino	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	El sujeto marcó con una "X" una de las dos opciones según fuese su género. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Masculino 2= Femenino Escala nominal.
Estado civil	Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Viudo(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Otro	El sujeto marcó con una "X" una de las opciones según fuese su estado civil. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Casado(a) 2= Soltero(a) 3=Viudo(a) 4=Divorciado(a) 5=Otro Escala nominal.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Medición operacional
Nivel académico	Último grado de educación cursado por una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> 1º a 6º <input type="checkbox"/> 7º a 9º <input type="checkbox"/> Bachillerato o técnico <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> Postgrado	El sujeto marcó con una "X" una de las opciones según fuese el campo local al que pertenece. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Ninguno 2 = 1º a 6º 3 = 7º a 9º 4 = Bachillerato o técnico 5 = Universidad 6 = Postgrado Escala ordinal.
Edad	Tiempo expresado en años que ha vivido una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="text"/> Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese su edad. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.
Ocupación	Trabajo, empleo u ocupación en el que se ocupa una persona regularmente	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Ama de casa <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Obrero <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Profesional	El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Ama de casa 2= Estudiante 3= Obrero 4=Técnico 5=Profesional Escala nominal

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis Nulas	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
Ho1: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC y la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC de las iglesias del distrito Las Margaritas de AMAS	Variables Dependientes (VD) A. Gestión directiva	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó se usó la prueba <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de un nivel de significación ≤ 0.05 .
	(VD) B. Grado de motivación	B. Métrica	
Ho ₂ : No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el género del miembro de iglesia.	VD A. Gestión directiva	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>t</i> de Student. La hipótesis nula se retuvo al obtener un nivel de significación > 0.05 .
	VI C. Género	C. Nominal	
Ho ₃ : No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el estado civil del miembro de iglesia.	VD A. Gestión directiva	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retiene al obtener un nivel de significación > 0.05 .
	VI D. Estado civil	D. Nominal	
Ho4: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS y la edad del miembro de iglesia.	VD A. Gestión directiva	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se retuvo al obtener un nivel de significación > 0.05 .
	VD E. Edad	E. Métrica	

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis Nulas	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
Ho5: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el nivel académico del miembro de iglesia	VD A. Gestión directiva	A. Métrica.	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba Análisis de Varianza de un Factor.
	VI F. Nivel Académico	F.Ordinal.	La hipótesis nula se retuvo al obtener un nivel de significación >0.05.
Ho6: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según la ocupación del miembro de iglesia.	VD A. Gestión directiva	A. Métrica.	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba Análisis de Varianza de un Factor.
	VI G. Ocupación.	G. Nominal.	La hipótesis nula se retiene al obtener un nivel de significación >0.05.
Ho7: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el género.	VD B. Grado de motivación	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t de Student.
	VI C. Género	C. Nominal	La hipótesis nula se retuvo al obtener un nivel de significación >0.05.
Ho8: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de las PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el estado civil.	VD B. Grado de motivación	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor
	VI D. Estado civil	D. Noinal	La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación ≤0.05.

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis Nulas	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
Ho9: No existe una relación significativa entre la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS y su edad	VD B. Grado de motivación	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson.
	VD E. Edad	E. Métrica	La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación ≤ 0.05 .
Ho10: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según el nivel académico	VD B. Grado de motivación	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor
	VI F. Nivel académico	F. Ordinal	La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación ≤ 0.05 .
Ho11: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los miembros de PC del distrito Las Margaritas de AMAS según la ocupación.	VD B. Grado de motivación	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de Análisis de Varianza de un Factor
	VI G. Ocupación.	. Nominal	La hipótesis nula se rechazó al obtener un nivel de significación ≤ 0.05 .

APÉNDICE D

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS

Hipótesis nula 1

Gestión directiva y grado de motivación

Estadística descriptiva

	Mean	Std. Deviation	N
Como percibe el desempeño de su líder	3.7596	.80669	144
Grado de motivación personal	3.4658	.82745	144

Correlación

		Como percibe el desempeño de su líder	Grado de motivación personal
Como percibe el desempeño de su líder	Pearson Correlation	1	.476(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	144	144
Grado de motivación personal	Pearson Correlation	.476(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	144	144

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis nula 2

Gestión directiva y género

Group Statistics

Genero de los miembros de iglesia		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Como percibe el desempeño de su líder	Masculino	58	3.8056	.82318	.10809
	Femenino	86	3.7285	.79873	.08613

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
Como percibe el desempeño de su líder	Se han asumido varianzas iguales	.499	.481	.561	142	.576	.07704	.13739	-.19456	.34864
	No se han asumido varianzas iguales			.557	119.939	.578	.07704	.13821	-.19660	.35068

Hipótesis nula 3

Gestión directiva y estado civil

Descriptivas

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Limite bajo	Limite alto		
Casado	61	3.7094	.88647	.11350	3.4824	3.9365	1.17	5.00
Soltero	70	3.7631	.73796	.08820	3.5871	3.9390	2.00	5.00
Viudo	3	4.7126	.31289	.18065	3.9354	5.4899	4.38	5.00
Divorciado	3	3.8506	1.12179	.64767	1.0639	6.6373	2.76	5.00
Otro	7	3.7143	.67093	.25359	3.0938	4.3348	2.79	4.52
Total	144	3.7596	.80669	.06722	3.6267	3.8925	1.17	5.00

Como percibe el desempeño de su líder

ANOVA

Como percibe el desempeño de su líder

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.918	4	.730	1.125	.347
Within Groups	90.140	139	.648		
Total	93.058	143			

Hipótesis nula 4

Gestión directiva y edad

Correlaciones

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Como percibe el desempeño de su líder	3.7596	.80669	144
Edad de los miembros de iglesia	29.9931	15.77264	144

Correlations

		como percibe el desempeño de su líder	Edad de los miembros de iglesia
Como percibe el desempeño de su líder	Pearson Correlation	1	.074
	Sig. (2-tailed)		.377
	N	144	144
Edad de los miembros de iglesia	Pearson Correlation	.074	1
	Sig. (2-tailed)	.377	
	N	144	144

Hipótesis nula 5

Gestión directiva y nivel académico

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Nivel bajo	Nivel alto	Nivel bajo	Nivel alto
Ninguno	4	4.1810	.75410	.37705	2.9811	5.3810	3.31	4.86
7mo a 9no grado	32	3.6810	.93816	.16584	3.3428	4.0193	1.17	5.00
7° a 9° grado	36	3.7165	.78252	.13042	3.4517	3.9812	2.00	4.86
Bachillerato	50	3.6469	.74097	.10479	3.4363	3.8575	1.97	4.83
Universidad o Posgrado	22	4.1238	.73046	.15573	3.8000	4.4477	2.34	5.00
Total	144	3.7596	.80669	.06722	3.6267	3.8925	1.17	5.00

ANOVA

Como percibe el desempeño de su líder

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.529	4	1.132	1.778	.137
Within Groups	88.530	139	.637		
Total	93.058	143			

Hipótesis nula 6

Gestión directiva y ocupación

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Nivel bajo	Nivel alto		
Ama de casa	30	3.8126	.92313	.16854	3.4679	4.1573	1.17	5.00
Estudiante	66	3.7294	.79150	.09743	3.5348	3.9239	2.00	5.00
Obrero	23	3.6732	.71557	.14921	3.3637	3.9826	2.59	5.00
Técnico	10	3.8586	.98816	.31249	3.1517	4.5655	1.97	5.00
Profesional	14	3.9212	.68198	.18227	3.5274	4.3149	2.34	5.00
24	1	2.8966	2.90	2.90
Total	144	3.7596	.80669	.06722	3.6267	3.8925	1.17	5.00

Descriptives

ANOVA

Como percibe el desempeño de su líder

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.525	5	.305	.460	.806
Within Groups	91.533	138	.663		
Total	93.058	143			

Hipótesis nula 7

Grado de motivación y el género

Group Statistics

		Genero de los miembros de iglesia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Grado de motivación personal	Masculino		58	3.4516	.83983	.11027
	Femenino		86	3.4754	.82381	.08883

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Bajo	Alto
Grado de motivación personal	Equal variances assumed	.021	.884	-.169	142	.866	-.02381	.14107	-.30268	.25506	
	Equal variances not assumed			-.168	120.854	.867	-.02381	.14160	-.30416	.25654	

Hipótesis nula 8

Grado de motivación y el estado civil

Descriptives

Grado de motivación personal

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Casado	61	3.6608	.78643	.10069	3.4594	3.8622	1.81	5.00
Soltero	70	3.2753	.79483	.09500	3.0858	3.4648	1.23	5.00
Viudo	3	4.1923	1.05401	.60854	1.5740	6.8106	3.00	5.00
Divorciado	3	3.1154	1.76630	1.01977	-1.2724	7.5031	1.08	4.19
Otro	7	3.5110	.56601	.21393	2.9875	4.0345	2.81	4.35
Total	144	3.4658	.82745	.06895	3.3295	3.6021	1.08	5.00

ANOVA

Grado de motivación personal

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.826	4	1.707	2.604	.039
Within Groups	91.082	139	.655		
Total	97.909	143			

Hipótesis nula 9

Grado de motivación y la edad

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Grado de motivación personal	3.4658	.82745	144
Edad de los miembros de iglesia	29.9931	15.77264	144

Correlations

		Grado de motivacion personal	Edad de los miembros de iglesia
Grado de motivación personal	Pearson Correlation	1	.344(**)
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	144	144
Edad de los miembros de iglesia	Pearson Correlation	.344(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	144	144

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis nula 10

Grado de motivación y el nivel académico

Descriptives

Grado de motivación personal

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum Upper Bound	Maximum Lower Bound
					Upper Bound	Lower Bound		
Ninguno	4	4.1827	.65224	.32612	3.1448	5.2206	3.31	4.77
1° a 6° grado	32	3.7416	.79379	.14032	3.4554	4.0278	2.15	5.00
7° a 9° grado	36	3.3739	.81078	.13513	3.0996	3.6483	1.23	4.62
Bachillerato	50	3.2592	.81422	.11515	3.0278	3.4906	1.65	4.77
Universidad o Posgrado	22	3.5542	.83117	.17721	3.1857	3.9227	1.08	4.88
Total	144	3.4658	.82745	.06895	3.3295	3.6021	1.08	5.00

ANOVA

Grado de motivación personal

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.099	4	1.775	2.717	.032
Within Groups	90.810	139	.653		
Total	97.909	143			

Hipótesis nula 11

Grado de motivación y el nivel académico

Descriptives

Grado de motivación personal

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Upper Bound	Lower Bound		
Ama de casa	30	3.8846	.74798	.13656	3.6053	4.1639	2.00	5.00
Estudiante	66	3.1410	.79410	.09775	2.9458	3.3362	1.23	4.77
Obrero	23	3.7977	.60948	.12709	3.5341	4.0612	2.85	5.00
Técnico	10	3.1769	1.04881	.33166	2.4267	3.9272	1.08	4.50
Profesional	14	3.7527	.67174	.17953	3.3649	4.1406	2.73	4.88
24	1	3.5769	3.58	3.58
Total	144	3.4658	.82745	.06895	3.3295	3.6021	1.08	5.00

ANOVA

Grado de motivación personal

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16.756	5	3.351	5.699	.000
Within Groups	81.152	138	.588		
Total	97.909	143			

APÉNDICE E

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Preguntas complementarias

Media aritmética de gestión directiva y motivación

Estadísticos

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
como percibe el desempeño de su líder	144	1.17	5.00	3.7596	.80669
Valid N (listwise)	144				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Grado de motivación personal	144	1.08	5.00	3.4658	.82745
Valid N (listwise)	144				

APÉNDICE F

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA LAS DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento de gestión directiva

Media y desviación estándar de las declaraciones

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Asistir a las reuniones de la P.C semanalmente	144	1.00	5.00	3.7500	1.12505
Dar estudios bíblicos	144	1.00	5.00	3.5139	1.14651
Practicar la mayordomía dentro de la PC	144	1.00	5.00	3.6389	1.06837
Establecer junto con los miembros del grupo los objetivos de la PC	144	1.00	5.00	3.6389	1.05520
Organizar la multiplicación de la PC en no más de un año	144	1.00	5.00	3.5347	1.04388
Ser puntual en las actividades eclesíásticas	144	1.00	5.00	3.8750	1.04363
Apoyar las actividades de los departamentos de la iglesia junto con la PC	144	1.00	5.00	3.7917	1.07010
Realizar un buen programa en la PC	144	1.00	5.00	3.8472	1.01264
Participar en la delegación de funciones específicas de la PC	144	1.00	5.00	3.6389	1.01466
Promover actividades sociales entre los miembros de la PC	144	1.00	5.00	3.6319	1.07578
Alcanzar el blanco de recolección de la PC	144	1.00	5.00	3.7639	1.07733
Alcanzar el blanco de almas de la PC	144	1.00	5.00	3.5556	1.01580
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de la PC	144	1.00	5.00	3.6250	1.09592
Mejorar continuamente su desempeño como líder de PC	144	1.00	5.00	3.8472	1.02636
Participar en las actividades de la PC	144	1.00	5.00	3.8889	1.01120
Respetar el liderazgo de los dirigentes de la iglesia	144	1.00	5.00	4.1250	.94518
Distribuir literatura de la iglesia a través de la PC	144	1.00	5.00	3.8542	1.01022
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	144	1.00	5.00	3.9375	.99100
Trabajar por el crecimiento espiritual de los miembros	144	1.00	5.00	3.8125	1.01022

Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de la PC	144	1.00	5.00	3.5486	1.06324
Retener a los miembros de la PC	144	1.00	5.00	3.6319	1.09510
Rescatar a los ex - adventistas dentro del territorio de la PC	144	1.00	5.00	3.6597	1.07848
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	144	1.00	5.00	3.7847	1.02530
Tener una vida devocional activa	144	1.00	5.00	3.9306	.97989
Realizar la visitación pastoral a los miembros de la PC	144	1.00	5.00	3.6250	1.12116
Tratar de forma cálida a los miembros de la PC	144	1.00	5.00	3.8264	1.03322
Asistir a los cultos regulares de la iglesia	144	1.00	5.00	4.0278	.92324
Velar para que la PC alcance los objetivos propuestos	144	1.00	5.00	3.7917	.97432
Comunicar a la P.C la información que proviene de la iglesia	144	1.00	5.00	3.9306	1.05547
Valid N (listwise)	144				

Instrumento de Motivación

Media y desviación estándar de las declaraciones

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Dar estudios bíblicos	144	1.00	5.00	3.0208	1.08046
Trabajar para el blanco de almas de mi PC	144	1.00	5.00	3.1389	1.13193
Trabajar para el blanco de estudios bíblicos de mi PC	144	1.00	5.00	3.1736	1.03997
Visitar a los miembros de mi PC	144	1.00	5.00	3.1736	1.21948
Trabajar para el blanco de recolección de mi PC	144	1.00	5.00	3.1806	1.13219
Participar en los dúos misioneros de mi PC	144	1.00	5.00	3.1806	1.16266
Trabajar para lograr la multiplicación de mi PC en no más de un año	144	1.00	5.00	3.2222	1.16141
Colaborar en la retención de los miembros de mi PC	144	1.00	5.00	3.2986	1.15316
Tener responsabilidades específicas en la PC	144	1.00	5.00	3.3403	1.03885
Establecer junto con los miembros del grupo los objetivos de la PC	144	1.00	5.00	3.3403	1.11671
Practicar la mayordomía cristiana	144	1.00	5.00	3.3750	1.06354
Colaborar en el rescate de los ex - adventistas dentro del territorio de la PC	144	1.00	5.00	3.3889	1.17736
Participar en las actividades sociales de mi PC	144	1.00	5.00	3.4792	1.07071
Mejorar continuamente mi desempeño como miembro de PC	144	1.00	5.00	3.5347	1.01674
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	144	1.00	5.00	3.5556	1.19309
Colaborar para que mi PC alcance los objetivos propuestos	144	1.00	5.00	3.5694	1.10088
Ser puntual en mis actividades eclesíásticas	144	1.00	5.00	3.5833	1.14354
Asistir a las reuniones de P.C	144	1.00	5.00	3.6042	1.12330
Participar en los programa de la PC	144	1.00	5.00	3.6111	1.07164
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC	144	1.00	5.00	3.6319	1.05609
Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC	144	1.00	5.00	3.6389	1.12574
Distribuir literatura de mi iglesia	144	1.00	5.00	3.6528	1.07300
Asistir con mi PC a los cultos regulares de mi iglesia	144	1.00	5.00	3.7431	1.09510
Mejorar mi devoción personal	144	1.00	5.00	3.8264	1.06653
Participar en los eventos generales de la iglesia	144	1.00	5.00	3.8264	.95588
Respetar la autoridad del líder de mi P.C	144	1.00	5.00	4.0208	1.02055
N válido (según lista)	144				

LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta Hernández, R. (2005). *Gestión y administración de organizaciones deportivas*. Badalona, España: Paidotribo.
- Albert Piñole, I. (1999). *Gestión, productos y servicios de las agencias de viajes*. Madrid: Ramón Areces.
- Arellano Gault, D. (2004). *Gestión estratégica para el sector público: del pensamiento estratégico al cambio organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bandera, A. (2006). Automotivación para emprendedores. *Entrepreneur*, 14(7), 25.
- Belleï, C. y Fiabane, F. (2003). *12 años de escolaridad obligatoria*, Santiago: Lom.
- Burack, E. H. (1999). *Planificación y aplicaciones creativas de recursos humanos: una orientación estratégica*. Madrid: Díaz de Santos.
- Calderón Pacheco, B. (2007). *Herramientas de la administración moderna en educación*. Recuperado el 14 de enero de 2009, de http://www.monografias.com/trabajos48/administracioneducacion/administracion_educacion2.shtml.
- Camayo, J. (2007). *El poder ilimitado de la automotivación*. Recuperado el 14 de enero de 2009, de <http://www.vozalmundo.com/index.php?id=4167.shtml>.
- Campos Doria, C. A y Díaz Ramírez, O. (2007). *Motivación humana*. Recuperado el 26 de enero 2008, de <http://www.monografias.com/trabajos13/motiva/motiva.shtml?monosearch>.
- Casas Romeo, A. y Pont Clemente, F. (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. Madrid: ESIC.
- Castelló Muños, E. (2007). *Gestión comercial de servicios financieros*. Madrid: ESIC.
- Cohen Jeral, J. (1991). *La naturaleza de la función directiva*. Madrid: Díaz de Santos.
- Compras e inventarios*. (1996). Madrid: Díaz de Santos.
- Cortéz Fiscal A. (2003). *Motivación laboral en la empres de servicio*. Recuperado el 27 de enero 2007, de <http://www.monografia.com/trabajo15/motivaciónlaboral/motivaciónlaboral.shtml>.

- David, F. R. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson Educación.
- De la Colina, J. M. (2003) *¿Como motivar a los empleados?* Recuperado el 28 de enero de 2007, de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/comomotemple.htm>.
- De Ville, J. (1998). *El manual del pastor sobre las relaciones interpersonales*. Nampa, ID: Pacific Press.
- De Zuani, E. R. y Laborda Castillo, L. (2004). *Fundamentos de gestión empresarial*. Buenos Aires: Valletta.
- Díaz Mrigo, Á. (2001). *El dirigente: El arte y la ciencia para dirigir*. Bogotá: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia Seccional Sogamoso.
- Espada García, M. (2003). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Etkin, J. (2005). *Gestión de la complejidad de las organizaciones*. Barcelona: Granica.
- Fernández-Ríos M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Friego, E. (2007). *¿Qué significa ser gerente?* Recuperado el 26 de enero 2007, de http://www.forodeseguridad.com/artic/admin2/adm_5211.htm.
- Gan, F. (1998). *101 habilidades emocionales para vivir y trabajar mejor*. Barcelona: Apóstrofe.
- García Calvo T. (2006). *Motivación y comportamientos adaptativos en jóvenes futbolistas*. Tesis doctoral, Universidad de Extremadura, España.
- García Peña, C. (2007). *Estudio ex pos facto sobre la motivación*. Recuperado el 17 de agosto de 2007, de <http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral.shtml>
- Gil Lacruz, M. (2007). *Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral*. Recuperado el 24 de enero 2007, de <http://www.unizar.es/cuadernos/n04/n04.html>.
- Gonzales Millán, J. J., Parra Penagos, C. O. (2008). *Caracterización de la cultura organizacional clima organizacional, motivación y liderazgo*. Recuperado el 24

de enero de 2009, de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/25/2_Caracterizacion%20de%20la%20cultura.pdf

González de Mendoza, J. M., Pando Moreno, M. y Aranda Beltrán, C. (2002). *Gestión directiva y salud ocupacional en la micro y pequeña empresa en Guadalajara*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.

Hanks, K. (1991). *Motivating People*. Fredericton, NB: Crisp.

Hellín Rodríguez, M.G, (2007). *Motivación, autoconcepto físico, disciplina y orientación disposicional en estudiantes de educación física*. Tesis de maestría, Universidad de Murcia, España.

Heredia, R. (2004). *Principios generales de la administración*. Recuperado el 8 de marzo de 2007, de <http://www.monografias.com/trabajos15/modelos/modelos.shtml>.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed), México: McGraw-Hill.

Koenes, A. (1996). *Técnicas de la venta minorista: un enfoque estratégico*. Madrid: Díaz Santos.

Lamata Cotanda, F. (1998). *Manual de administración y gestión sanitaria*. Madrid: Díaz Santos.

López, A. (2005). *La motivación*. Recuperado el 15 de junio de 2009, de <http://www.monografias.com/trabajos5/moti/moti.shtml>

Lussier R. N. y Achua, C. F. (2005). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Internacional Thompson.

Majluf, N. (2007). Más capital. *Revista Universitaria Católica*, 95, 30-33.

Martínez de Pérez, N, (2001). *El nuevo modelo de gestión*. Río Cuarto, Argentina: Universidad Nacional de Río Cuarto.

Maslow, H. A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.

Maxwell, J. C. (2002). *Liderazgo eficaz como influir en los demás*. Miami, FL: Vida.

Maxwell, J. C. (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a usted*. Nashville, TN: Grupo Nelson.

Merino, G. (2005). *La inteligencia emocional*. México: Castillo.

- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Moreno M. (1997). *Importancia de la motivación en el liderazgo*. Recuperado el 24 de enero de 2007, de <http://www.monografias.com/trabajos3/liderinstliderinst.shtml>.
- Muños Machado, A. (1999). *La gestión de calidad total en la administración pública*. Madrid: Díaz Santos.
- Nava Preciado, J. M. (2008). *Dos modelos de gestión directiva, desde una visión ética*. Recuperado el 26 de enero de 2007, de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu18/nava18.htm>
- Palomo Vadillo, M. T (2008) *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Pérez Gorostegui, E. y Oteo Ochoa, L. A. (2006). *Función directiva y recursos humanos en Sanidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Perla, P. (1999). *Secretos para motivar personas a la acción productiva*. Santa Fé, Colombia: Autor.
- Pierson, H. R. (1998). *Para usted que quiere ser dirigente*. Nampa, ID: Pacific Press.
- Piñeros Jiménez, L. J., Peña Borrero, M., Murillo Torrecilla, F. J. y Scheerens Jaap, S. L. (2004). *Dimensiones del mejoramiento escolar: la escuela alza vuelo*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- El plan continuo de futuro*. (1996). Madrid: Díaz de Santos.
- Quijano Ponce de León, A. (2003). *Liderazgo*. Recuperado el 2 de enero de 2007, de <http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>.
- Quinn R. E. (2005). *Maestría en gestión de organizaciones*. Madrid: Díaz Santos.
- Ramírez Alas, L. R. G. (2006). *Motivación para el buen desempeño del trabajo*. Recuperado el 3 de enero de 2007, de <http://www.monografias.com/trabajos36/motivacion-desempeno/motivacion-desempeno.shtml>
- Ramírez Cavassa, C. (2002). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Limusa.
- Ramis Palmer, M C., Manasero Mas, M A., Ferrer Pérez, V. A y Garcia-Buades, E. (2007). *No es tan fácil ser un buen jefe/a! Habilidades comunicativas de la dirección para la motivación, la autoeficacia y la satisfacción de sus equipos*

de trabajo. Recuperado el 25 de enero 2008, de http://www.infocoponline.es/view_article.asp?id=1797

Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.

Reina Valera Revisada (1960). Colombia: Sociedades Bíblicas Unidas.

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Robbins, S. P. y Decenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de administración*. México: Prentice Hall.

Rodríguez Goulart, F. (2005). *Motivación para el combate*. Recuperado el 2 de enero de 2007, de <http://usacac.leavenworth.army.mil/CAC/milreview/download/Spanish/SepOct05/goulartsp.pdf>

Rodríguez Serrano, J. C. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos: Un enfoque tradicionalmente nuevo sobre gestión de personas*. Barcelona: UOC.

Rodríguez Valencia, J. (2006). *Administración I*. México: Cengage Learning.

Romero, D. (2007). *Gestión directiva*. Recuperado el 26 de enero de 2008, de http://www.medellin.edu.co/sites/Educativo/Docentes/Premio_Calidad_Educativa/Paginas/GestiónDirectiva.aspx

Salkind, N. J. (2000). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación.

Santa Cruz Campos, A. L. (2001). *Análisis sobre la influencia de la motivación y las actitudes le den al ambiente laboral de una secundaria*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

Schermerhorn, J. R. (2002). *Administration*. México: Limusa Wiley, Noriega.

Sornoza L. (2007). *Motivación laboral*. Recuperado el 2 de enero de 2007, de <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm>.

Tamaño y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*: México: Limusa, Noriega.

Tremblay, M. y Simard, G. (2005). La movilización de los recursos humanos: una fuerza colectiva basada en relaciones de reciprocidad. *Revista Latinoamericana de Administración*: 35, 67-86.

- Treviño Cubero, A. (1999). *La importancia de la motivación*. Recuperado el 27 de enero de 2007, de http://related:ingenierias.uanl.mx/3/pdf/3_Arnulfo_trevino_La_importancia_de_la_m.pdf
- Udaondo Duran, M. (1991). *Gestión de calidad*. México: Díaz de Santos.
- Urcola Telleria, J. L. (2005). *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid: ESIC.
- Urcola Telleria, J. L. (2008). *Dirigir personas: fondo y formas*. Madrid: ESIC.
- Valls, A. y Casas, J. A. (2005). *Actualidad económica*. Costa Rica. Trejos Hermanos Sucesores.
- Varo, J. y Renau Piqueras, J. J. (1993). *Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios: un modelo de gestión hospitalaria*. Madrid: Díaz de Santos.
- Viel, E. (1999). *Diagnostico fisioterápico: concepción, realización y aplicación en la práctica libre y hospitalaria*. Barcelona: Elsevier.
- Villasmil, J. (2006). *Gerencia y liderazgo*. Recuperado el 26 de enero de 2007, de http://www.wikilearning.com/monografia/gerencia_y_liderazgo-liderazgo/12399-3
- Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Buenos Aires: Vergara
- Wheteen, A. y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- White, Elena. (1978). *Patriarcas y profetas*. México: Asociación Publicadora Interamericana.
- White, Elena. (1987). *A fin de conocerle*. México: Asociación Publicadora Interamericana.
- Whitehill, A. (1994). *La gestión empresarial japonesa: tradición y transición*. Madrid : Andrés Bello.
- Zorrila Arena, S. (2007). *Introducción a la metodología de la investigación*: México Aguilar León y Cal.