

Seminario Teológico Adventista Interamericano  
Recinto Universidad de Montemorelos



FACTORES DE FIDELIDAD EN LA DEVOLUCION DE DIEZMOS  
Y CREENCIAS DE LOS DIRECTIVOS Y MIEMBROS DE TRES  
DISTRITOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DE LA  
CIUDAD DE CAMPECHE, MEXICO

Tesis presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Ministerio

Por

Orlando Alejandro Castillo Tamayo

Julio de 2016

Seminario Teológico Adventista Interamericano  
Recinto Universidad de Montemorelos



FACTORES DE FIDELIDAD EN LA DEVOLUCION DE DIEZMOS  
Y OFRENDAS DE LOS DIRECTIVOS Y MIEMBROS DE TRES  
DISTRITOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DE LA  
CIUDAD DE CAMPECHE, MEXICO

Tesis presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Ministerio

Por

Orlando Alejandro Castillo Tamayo

Julio de 2016

## RESUMEN

FACTORES DE FIDELIDAD EN LA DEVOLUCIÓN DE DIEZMOS  
Y OFRENDAS DE LOS DIRECTIVOS Y MIEMBROS DE TRES  
DISTRITOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DE LA  
CIUDAD DE CAMPECHE, MÉXICO

Por

Orlando Alejandro Castillo Tamayo

Asesor: Jorge Dzul Trejo

## RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Seminario Teológico Adventista Interamericano

Recinto Universidad de Montemorelos

Título: FACTORES DE FIDELIDAD EN LA DEVOLUCIÓN DE DIEZMOS Y OFRENDAS DE LOS DIRECTIVOS Y MIEMBROS DE TRES DISTRITOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DE LA CIUDAD DE CAMPECHE, MÉXICO

Investigador: Orlando Alejandro Castillo Tamayo

Asesor principal: Jorge Dzul Trejo, Doctor en Ministerio

Fecha de culminación: Julio de 2016

### Problema

En esta investigación se planteó la siguiente pregunta: ¿El conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes y la identificación con la iglesia son predictores de la fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas de los directivos y miembros de tres distritos de la iglesia adventista de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

### Metodología

Esta investigación es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo, explicativa y transversal. La población que se utilizó estuvo conformada por directivos y miembros de las iglesias de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México. La

muestra fue de 183 sujetos. El proceso estadístico sustantivo se basó en el análisis de regresión múltiple, realizado en el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 15.0 para Windows.

### Resultados

Los resultados obtenidos después de aplicar la prueba estadística mencionada indican que el modelo es significativo ( $F(1.87) = 43.361, p = .000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que únicamente las variables conocimiento de la doctrina ( $\beta = .416, p = .000$ ) y la identidad con la iglesia ( $\beta = .341, p = .000$ ) son los predictores significativos de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas. El modelo explica el 48.2 por ciento de la varianza de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.

### Conclusiones

Por los valores encontrados se determinó que el conocimiento de la doctrina y la identidad con la iglesia son los predictores significativos de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas. Se puede afirmar que lo que determina la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los directivos y miembros de las iglesias de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México, es que conozcan la doctrina sobre la mayordomía cristiana y mantengan la identidad con la iglesia.

## ABSTRACT

Inter-American Adventist Theological Seminary

Montemorelos University Campus

Title: FIDELITY FACTORS IN THE RETURN OF TITHES AND OFFERINGS OF DIRECTORS AND MEMBERS OF THREE DISTRICTS ADVENTIST CHURCH CITY OF CAMPECHE, MEXICO.

Investigator: Orlando Alejandro Castillo Tamayo

Advisor: Jorge Rodolfo Dzul Trejo, Doctor of Ministry

Completion date: July 2016

### Problem

In this research posed the following question: Is the knowledge of the doctrine of Christian stewardship, commitment to the church, administrative practices of leaders and identification with the church are predictors of fidelity in returning tithes and offerings of directors and members of three districts of the Adventist church in the city of Campeche, Campeche, Mexico?

## Methodology

This research is quantitative with descriptive, explanatory and transverse extent. The population that was used consisted of directors and members of churches in three districts of the city of Campeche, Campeche, Mexico. The sample consisted of 183 subjects. The substantive statistical process was based on multiple regression analysis conducted in the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 15.0 for Windows.

## Results

The results obtained after applying the statistical test mentioned indicate that the model is significant ( $F(1.87) = 43,361 = .000$ ), so the null hypothesis is rejected and that only the variables knowledge of doctrine is accepted ( $\beta = .416, p = .000$ ) and identity with the church ( $\beta = .341, p = .000$ ) are significant predictors of fidelity in returning tithes and offerings. The model explains 48.2 percent of the variance of fidelity in returning tithes and offerings.

## Conclusions

For the values found determined that the knowledge of doctrine and identity with the church are significant predictors of fidelity in returning tithes and offerings. We can say that what determines the fidelity in returning tithes and offerings of directors and members of churches in three districts of the city of Campeche, Campeche, Mexico, is that they know the doctrine of Christian stewardship and maintain identity with the church.

Seminario Teológico Adventista Interamericano

Recinto Universidad de Montemorelos

FACTORES DE FIDELIDAD EN LA DEVOLUCIÓN DE DIEZMOS  
Y OFRENDAS DE LOS DIRECTIVOS Y MIEMBROS DE TRES  
DISTRITOS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DE LA  
CIUDAD DE CAMPECHE, MÉXICO

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Ministerio

Por

Orlando Alejandro Castillo Tamayo

Julio de 2016





# SEMINARIO TEOLÓGICO ADVENTISTA INTERAMERICANO

Recinto: Universidad de Montemorelos

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DOCTORAL

En la ciudad de Montemorelos, Nuevo León, México, siendo las 18:30 horas del día 11 de julio se reunieron en la Capilla de Teología los miembros del Comité Examinador de la recepción de grado de Doctorado en Ministerio del alumno Orlando Alejandro Castillo Tamayo.

Dicho **Comité Examinador** estuvo integrado por las siguientes personas:

Presidente del SETAI	<u>Dr. Efraín Velázquez</u>	Firma	
Asesor Presidente	<u>Dr. Jorge Dzul</u>	Firma	
Miembro Asesor	<u>Dr. José M. Espinosa</u>	Firma	
Metodólogo	<u>Dr. Manuel Muñoz</u>	Firma	
Examinador Externo	<u>Dr. Franz Ríos</u>	Firma	

Con mi firma y sello al calce yo, Dr. José Omar Velázquez C. Coordinador del SETAI, Recinto Universidad de Montemorelos, certifico que las firmas fueron hechas en mi presencia, son auténticas y corresponden a las personas cuyos nombres figuran en el recuadro.

Firma:

Sello: Seminario Teológico Adventista Interamericano

## AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios que nos permitió sus bendiciones y la oportunidad de lograr el objetivo trazado.

A mí querida esposa Nurmy, que siempre estuvo a mi lado apoyándome en todo momento.

A mis hijos Josué, Ivette y Anaid, por sus oraciones y auxilio constantes.

A mi madre, quien siempre me dio ánimo para alcanzar la meta propuesta.

A mis asesores, Dr. Jorge Dzul Trejo y Dr. José Mercedes Espinosa Almazán, por su apoyo y buena disposición a dedicarme su tiempo. A mi asesor metodólogo, Dr. Manuel Muñoz Palomeque, sin su ayuda no hubiera sido posible realizar el trabajo.

A los pastores Mario Villarreal, Matías Soto, por su ayuda y consejo en la elaboración de los instrumentos de evaluación.

A los administradores de la Unión Mexicana del Sureste, Ptr. Isaías Espinoza Hernández, Ptr. David Celis Aguilar y C.P. Pedro León Arguelles, por su apoyo en mi preparación académica.

A mis maestros, con sus orientaciones y consejos me ayudaron a formar mis pensamientos.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS .....	vi
LISTA DE FIGURAS .....	vii
I. INTRODUCCION .....	1
Planteamiento del problema .....	3
Declaración del problema.....	3
Hipótesis de investigación.....	4
Preguntas de investigación .....	4
Objetivos de la investigación.....	5
Justificación.....	5
Limitaciones .....	6
Delimitaciones .....	7
Definición de términos.....	7
Organización del estudio.....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	10
Fidelidad en diezmo y ofrendas .....	10
Concepto de fidelidad.....	11
Elena G. White y la fidelidad .....	14
El diezmo.....	15
En el Antiguo Testamento.....	15
En el Nuevo Testamento.....	18
Elena G. De White y el diezmo .....	21
Las ofrendas.....	22
Las ofrendas en el AT.....	22
Las ofrendas en el N.T.....	23
Elena G. White y las ofrendas.....	26
El Compromiso .....	28
El compromiso en la Biblia.....	30
Elena G. White y el compromiso.....	31
Como crear compromiso.....	32
Prácticas administrativas de los líderes que generan fidelidad.....	35
Liderazgo de servicio.....	35
La confianza.....	38
El modelaje.....	39

La lealtad.....	41
La integridad.....	43
Conocimiento de la doctrina.....	46
Concepto del conocimiento.....	46
Conocimiento de la doctrina.....	48
La identidad con la iglesia.....	51
Como lograr la identidad.....	53
Identidad religiosa.....	55
Identidad en los grupos pequeños.....	57
III. MARCO METODOLÓGICO .....	59
Introducción.....	59
Tipo de investigación.....	59
Población del estudio .....	60
Muestra .....	61
Instrumento de medición .....	61
Variables.....	61
Variable dependiente.....	61
Variable independiente .....	62
Elaboración del instrumento .....	62
Confiabilidad de los instrumentos .....	63
Operacionalización de las variables .....	64
Validez de contenido.....	65
Hipótesis nula.....	66
Principal .....	66
Operacionalización de hipótesis .....	66
Recolección de los datos .....	66
Análisis de datos .....	67
IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	69
Introducción.....	68
Descripción de la población y muestra.....	69
Zona de residencia .....	69
Género.....	69
Nivel académico .....	70
Edad .....	71
Tiempo de ser miembro de iglesia.....	72
Ingresos.....	73
Responsabilidad en la iglesia .....	74
Tiempo de ejercer el cargo .....	74
Validez de constructo .....	75
Comportamiento de las variables.....	78

Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas .....	78
Factor compromiso con la iglesia .....	81
Factor identidad con la iglesia .....	82
Factor fidelidad en diezmos y ofrendas .....	83
Factor conocimiento de la doctrina .....	84
Factor prácticas administrativas .....	85
Pruebas de hipótesis .....	86
Nula principal .....	86
Preguntas complementarias.....	87
Otros análisis .....	91
Resumen del capítulo.....	92
 V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	 93
Introducción.....	93
Conclusiones .....	94
Sobre la declaración del problema .....	94
Sobre las preguntas complementarias .....	94
Discusión .....	95
Recomendaciones .....	96
A los administradores de la Misión de Campeche .....	96
Para futuras investigaciones.....	97
 Apéndice	
A. INSTRUMENTO .....	99
B. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	104
C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	107
D. DATOS DEMOGRÁFICOS.....	113
E. ANÁLISIS FACTORIAL.....	119
F. COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES .....	140
G. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	146
H. PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS .....	148
I. OTROS ANÁLISIS .....	154
 LISTA DE REFERENCIAS .....	 155
 CURRÍCULUM VITAE .....	 163

## LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables .....	73
2. Operacionalización de las hipótesis .....	76
3. Distribución de los participantes por zona de residencia .....	78
4. Distribución de los participantes por género .....	79
5. Distribución de los participantes por su nivel académico .....	79
6. Distribución de los participantes por edad.....	80
7. Distribución de los participantes por tiempo en la iglesia .....	82
8. Distribución de los participantes por ingresos.....	83
9. Distribución de los participantes por responsabilidad en la iglesia.....	83
10. Distribución de los participantes por responsabilidad por tiempo de ejercer.....	84
11. Cargas factoriales de los instrumentos.....	88
12. Correlaciones entre los constructos utilizados.....	89
13. Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: compromiso con la iglesia.....	91
14. Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: identidad con la iglesia.....	91
15. Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: fidelidad.....	92
16. Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: conocimiento de la doctrina....	93
17. Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: prácticas administrativas.....	94
18. Correlaciones entre los constructos utilizados.....	101

## LISTA DE FIGURAS

1.	Histograma de la variable nivel académico.....	71
2.	Histograma de los participantes por edad.....	72
3.	Histograma de los participantes por tiempo de estar en la iglesia.....	73
4.	Histograma de los participantes por tiempo de ejercer en la iglesia.....	75
5.	Histograma de los participantes en fidelidad.....	81

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCION

Todo lo que hay en el mundo pertenece a Dios, porque Él lo ha creado, así lo señala la Biblia (Is.13:1; Gn.1:1; Éx. 20:8-11; Sal.24:1,2; 33:6-9; 50:10-12; Jn. 1:1-4 y Ap. 14:6,7;).<sup>1</sup> De acuerdo a San Pablo, incluso nuestro cuerpo pertenece a Dios: “¿Ignoráis [...] que no sois vuestros? Porque habéis sido comprados por precio; glorificad, pues, a Dios en vuestro cuerpo y en vuestro espíritu, los cuales son de Dios” (1 Co. 6:19). Al respecto, E.G. White manifiesta que “la mente, el corazón, la voluntad y los afectos pertenecen a Dios; y el dinero que poseemos es del Señor. Todo bien que recibimos y que disfrutamos es el resultado de la benevolencia divina”.<sup>2</sup>

Por lo tanto, se debe practicar la fidelidad en los diezmos y ofrendas porque es una orden divina (Mal. 3:10); como lo hizo Abraham cuando entregó los diezmos a Melquisedec, sumo sacerdote del Altísimo (Gn.14:20). Al ser fieles a Dios nos convertimos en sus socios. Según E.G. White: “la más grande lección que debe ser enseñada y debe ser aprendida es la lección de ser socio con Cristo

---

<sup>1</sup> Toda la referencia Bíblica son de la antigua versión Reina Valera revisión 1960 (Brasil: sociedades bíblicas unidas, 2011), a menos que se indique lo contrario.

<sup>2</sup>Elena G. White, *Consejos sobre mayordomía cristiana* (Mountain View, CA: Publicaciones interamericanas, 1970), 77.



en la salvación".<sup>1</sup> Pero el mayor ejemplo de fidelidad es Dios: "Porque he descendido del cielo, no para hacer mi voluntad, más la voluntad del que me envió" (Juan 6:38). Por lo anterior, el diezmo es sagrado, reservado por Dios para él mismo. Debe ser traído a su tesorería para ser usado para el sostén de "los obreros evangélicos en sus labores".<sup>2</sup> El hombre es el mayordomo o administrador de los negocios del Señor, al respecto la Biblia menciona "hicístelo enseñorear de las obras de tus manos; todo lo pusiste debajo de sus pies". (Gn. 1:26-28, 2:15; Sal. 8:6, Lc. 12:42-43, 1 Co. 4:1, 1 Ti. 6:7 y He. 4:32;).

Por lo tanto, Dios debe ocupar el primer lugar en la vida del ser humano; así lo expresan los siguientes textos: "No tendrás dioses ajenos delante de mí". (Éx. 20:3) "Amarás al Señor tu Dios de todo tu corazón, y de toda tu alma, de todas tus fuerzas, y de todo tu entendimiento; y a tu prójimo como a ti mismo" (Lucas. 10:27). También Dios reclama todo de nosotros, especialmente nuestro corazón. (Éx. 23:9, Pr. 3:9,10, Mt. 5:33; 2 Co. 8:5;). Nuestro Redentor pide mucho más de lo que le damos. El yo interpone su deseo para ser el primero; pero el Señor reclama todo el corazón, todo el afecto.

E. G. White afirma que "Cuando estamos en armonía con Dios, el pensamiento de su honor y gloria viene antes que todo lo demás. Nadie tiene preferencia delante de él en nuestros donativos y ofrendas. Tenemos un sentido de lo que significa ser socios con Cristo en la sagrada empresa".<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Elena G. White, *Consejos para los maestros* (Mountain View, CA: Pacific Press, 1971), 420.

<sup>2</sup> Elena G. White, *Consejos sobre mayordomía cristiana*, 249.

<sup>3</sup> Elena G. White, *Testimonios para la Iglesia*, Tomo 6 (Miami FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2004), 108.

En base a lo anterior, se observa la necesidad de conocer los factores que influyen en la fidelidad de los miembros de iglesia en cuanto a la devolución de los diezmos y ofrendas como una expresión de la mayordomía cristiana.

### **Planteamiento del problema**

Actualmente la ciudad de Campeche, México, cuenta con 13 lugares de culto de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

La Iglesia Adventista del Séptimo Día se sostiene financieramente con la aportación de diezmos y ofrendas que realiza la feligresía. Veamos el informe financiero de la ciudad de Campeche: “Los datos comparativos desde el año 2009 hasta el 2014 arrojan los siguientes resultados: el porcentaje de crecimiento en diezmos fue de 2.43 por ciento y el de las ofrendas de .06 por ciento, de nuevos miembros bautizados fue del 23 por ciento. Al cotejar el 2015-2016 encontramos un crecimiento en diezmos de 15 por ciento y de ofrendas 10 por ciento y en miembros un 8 por ciento de crecimiento”. Estos datos fueron proporcionados por la secretaría y tesorería de la Misión de Campeche.<sup>1</sup>

Se esperaría que a medida que hay un crecimiento en número de miembros, aumenten los ingresos de diezmos y ofrendas de la Misión de Campeche.

### **Declaración del problema**

La declaración del problema fue el siguiente: Los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las

---

<sup>1</sup>Israel Vázquez Jiménez, tesorero asociado de la Misión de Campeche, “informe financiero de la Misión de Campeche” carta dirigida a Alejandro Castillo Tamayo, 1 de julio del 2016.

prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia ¿son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

### **Hipótesis de investigación**

La hipótesis planteada en la investigación fue la siguiente:

El conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia son predictores de la fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de tres distritos de la iglesia adventista de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

### **Preguntas de investigación**

En esta investigación se plantearon las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el grado de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

2. ¿Cuál es el grado de compromiso con la iglesia que manifiestan los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

3. ¿Cuál es el grado de las prácticas administrativas de los administradores y pastores que manifiestan los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

4. ¿Cuál es el grado de identificación con la iglesia que manifiestan los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

5. ¿Cuál es el grado de fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas que manifiestan los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

### **Objetivos de la investigación**

Esta investigación se propuso cumplir con los siguientes objetivos:

1. Encontrar el nivel de predicción entre los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso en la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia con la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas los miembros de la junta directiva de tres distritos de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

2. Conocer el nivel de fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.

3. Evaluar cada una de las variables siguientes: conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores, la identificación con la iglesia y la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.

4. Hacer un aporte de información sobre las variables a los administradores de la Misión de Campeche.

### **Justificación**

Se justifica el estudio porque en la Misión de Campeche no se ha

investigado la fidelidad de diezmos y ofrendas respecto de los factores que influyen en la devolución de los mismos. Se considera oportuno e importante investigar sobre este tópico debido al aumento numérico de los miembros de iglesia y las crecientes necesidades de las asociaciones y uniones para cumplir la misión de proclamar el evangelio.

También se justifica porque los diezmos y ofrendas son aspectos importantes en la lealtad a Dios, como E. G. White señala:

Traed todos los diezmos al alfolí y haya alimento en mi casa; y probadme ahora en esto, dice Jehová de los ejércitos, si no os abriré las ventanas de los cielos, y derramaré sobre vosotros bendición hasta que sobreabunde". Pero al mismo tiempo que el Señor pronuncia una bendición sobre los que traen sus diezmos, profiere una maldición sobre los que los retienen.<sup>1</sup>

### **Limitaciones**

Algunas limitaciones de esta investigación fueron:

1. Para el investigador no fue posible estar presente al momento que todos los encuestados contestaron el instrumento.
2. La aplicación del instrumento dependió de la autorización del presidente de la Misión de Campeche.
3. La aplicación del instrumento dependió de la ayuda de terceros.
4. Cada uno de los que colaboraron con la aplicación de los instrumentos seleccionó el momento y el lugar para hacerlo.
5. La disponibilidad de tiempo para realizar el estudio.
6. La falta de recursos financieros para llevar a cabo el proyecto.

---

<sup>1</sup> Elena G. White, *La iglesia remanente* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 1978), 91.

## Delimitaciones

Las siguientes delimitaciones de esta investigación fueron:

1. Este estudio abarcó solamente trece iglesias pertenecientes a los tres distritos eclesiásticos de la ciudad de Campeche, México y no se consideró a iglesias de otras denominaciones.
2. Las encuestas fueron aplicadas por los pastores en reuniones distritales a los miembros de las juntas directivas de las iglesias de los distritos de la ciudad de Campeche.

## Definición de términos

*Diezmo:* Es la décima parte de todas las ganancias o ingresos personales, que todo miembro de iglesia le entrega al Señor como reconocimiento al Dueño de todo (Lv. 27:30-32).<sup>1</sup>

*Ofrenda:* Esta es una porción voluntaria después de haber separado el diezmo. Conforme dice 1 Corintios.16:1-2 se debe dar ofrenda a Dios, cada quien como ha sido prosperado.<sup>2</sup>

*Iglesia/congregación:* Un cuerpo organizado y unido de creyentes individuales, para comunión unos con otros, recibir instrucción y proclamar el evangelio en todo el mundo.<sup>3</sup>

*Misión:* Es el conjunto organizado de iglesias en determinado estado, provincia o territorio. Que forma parte de una unión. Impulsará la misión de la

---

<sup>1</sup> *Manual de la Iglesia* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2006), 212.

<sup>2</sup> *Ibíd.* 214.

<sup>3</sup> *Ibíd.* 42.

iglesia de acuerdo con las doctrinas, programas e iniciativas adoptadas y aprobadas por la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día.<sup>1</sup>

*Asociación:* Un grupo de iglesias locales, dentro de un área geográfica determinada, para su administración. La componen los diferentes distritos en un territorio que abarca uno o más estados, administrados por una directiva. Tal asociación es parte de una unión.<sup>2</sup>

*Unión:* Es un grupo de asociaciones, misiones e instituciones locales, dentro de un área geográfica determinada, al que se le ha concedido en sesión de la asociación general la categoría oficial de unión y es administrada por una directiva.<sup>3</sup>

*Asociación general/División:* A fin de facilitar su actividad mundial la asociación general ha establecido oficinas regionales, conocidas como divisiones que administran a las uniones e instituciones dentro de un área geográfica específica. Su responsabilidad es supervisar y administrar tales grupos.<sup>4</sup>

*Unidades financieras:* Se define así a todos aquellos miembros de iglesia que obtienen un salario o ingreso y que potencialmente pueden diezmar y ofrendar.

### **Organización del estudio**

La presente investigación se estructuró en cinco capítulos.

---

<sup>1</sup>División Interamericana de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, *Reglamento operativo* (Miami, FL: División Interamericana, 2012), 57.

<sup>2</sup>Ibíd. 60.

<sup>3</sup>Ibíd., 62.

<sup>4</sup>Ibíd. 63.

El capítulo I incluye los antecedentes, planteamiento y declaración del problema, definición de términos, hipótesis de investigación, preguntas de investigación y objetivo, justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos y organización del estudio.

El capítulo II presenta una amplia revisión de la literatura concerniente al conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes, la identificación con la iglesia y la fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas.

El capítulo III describe puntualmente la metodología, el tipo de investigación, la población y muestra del estudio, el instrumento de medición, la confiabilidad de los instrumentos, la operacionalización de las variables, validez de contenido, las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis nulas, las preguntas de investigación, la recolección y el análisis de datos.

El capítulo IV muestra los resultados obtenidos, la descripción de la población y muestra, validez de constructo, el comportamiento de las variables, las pruebas de hipótesis, preguntas complementarias, otros análisis y resumen del capítulo.

En último lugar, el capítulo V presenta un sumario del estudio, discute los resultados, muestra las conclusiones, implicaciones y recomendaciones.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Este estudio tiene como objetivo descubrir si el conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores, y la identificación con la iglesia son predictores de la fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas de los miembros de las juntas directivas de las iglesias en la ciudad de Campeche, Campeche, México.

El presente capítulo ofrece un aporte teórico sobre las variables en estudio. Primeramente considera la variable dependiente fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas; luego presenta un estudio de las variables independientes: conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores de Campeche, y la identificación con la iglesia.

#### **Fidelidad en diezmos y ofrendas**

Dentro de la investigación se midió la variable dependiente fidelidad. En esta indagación se buscó definirla según diversas fuentes literarias como las bíblicas, obras de E. G. White y de otros autores. También se hizo una averiguación sobre la teología de los diezmos y ofrendas en el Antiguo y el Nuevo Testamento.

## Concepto de fidelidad

El diccionario de la Real Academia Española dice de la fidelidad: “Se entiende como la capacidad de no engañar ni traicionar a los demás”.<sup>1</sup>

Algunos escritores sostienen que la fidelidad es un valor difícil de practicar, por lo que en el tiempo actual es algo ilusorio. Barreto expresa: “La fidelidad ya se puso en tela de juicio, la misma capacidad humana de asumir compromisos de por vida, y se consideró la fidelidad como un ideal irrealizable”.<sup>2</sup>

Esta sociedad tiende a perder esta virtud, las personas ya no quieren cumplir con sus promesas ni mantenerse leales a ellas; por ello la importancia de entender el valor y practicarlo. Abbagnano declara que “fidelidad es la voluntaria, práctica y completa devoción de una persona a una causa”.<sup>3</sup>

Para algunos ya no es posible tener fidelidad, como lo asegura Marcel: “De manera crítica, en la actualidad, para algunos la fidelidad es la virtud de los débiles y para otros es casi imposible tener este rasgo distintivo, ya que vivimos en un mundo cuya estructura es tal que tolera esto que se le ha dado en llamar una deserción absoluta”.<sup>4</sup> Al hablar de deserción se entiende que el ser humano ha huido y abandonado la práctica de la fidelidad, por la pérdida de valores.

---

<sup>1</sup> *Diccionario de la lengua española*, accesada el 9 de julio de 2016, disponible en <http://lema.rae.es/drae/?val=fidelidad>.

<sup>2</sup> Caio Márcio Barreto y Penna Chaves, *La virtud de la fidelidad en santo Tomás de Aquino y en algunos manuales de moral, Excerpta et Dissertationibus in Sacra Theologia*, 47 (2005), 189-244.

<sup>3</sup> Nicola Abbagnano, *Diccionario de filosofía* (México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1987), 534, 535.

<sup>4</sup> Gabriel Marcel, “Filosofía concreta”, *Fidelidad*, accesada el 7 de julio de 2016, disponible en <http://www.mercaba.org/DicPC/F/fidelidad>

Una de las maneras de percibir la fidelidad es en el matrimonio, ya que al convivir como pareja se hace un pacto de ser fieles hasta la muerte, pero la base de esto es el amor (1 Co. 7:39; Ef. 5:28-29). Marcel añade: "Vivir en la fidelidad, así como en el amor, no es una mera forma de la vida al lado de otras posiciones, sino que es el fundamento de la existencia, el conjunto de condiciones que la hacen posible".<sup>1</sup>

Así mismo, Morales expresa: "Fidelidad es más que solo un compromiso humano o guardar normas y leyes. Es más que cumplir las promesas. Prometer es una acción soberana del espíritu, es decidir una acción independiente, porque exige decidir las acciones que se tomarán en el futuro en condiciones que no se pueden prever. Quien cumple sus promesas lo hace consciente y voluntariamente".<sup>2</sup> Por lo dicho, la fidelidad también tiene una connotación de fe.

Para Nédoncelle la fidelidad no es más que "una disposición a conservar la presencia de un valor o de un ser en la medida en que esto depende de nosotros",<sup>3</sup> agrega que "la fidelidad tiene raíces biológicas que no pueden vivir sin continuidad ni ser fiel a los propios hábitos, pues la vida biológica exige una constante desvinculación con respecto al pasado y en ese sentido se vuelve radicalmente infiel".<sup>4</sup> Desde la perspectiva biológica, según este autor, hay pautas para no guardar fidelidad.

---

<sup>1</sup>Gabriel Marcel, "La fidelité créatrice", *Jornal Métaphysique* (1940).

<sup>2</sup>Pedro J. Morales, *Fidelidad* (Madrid: Rialp, 2004), 13; fuente académica ATLA Religion, accesada el 9 de julio de 2016.

<sup>3</sup>Enrique Moros, "La fidelidad", *Scripta Theologica*, 35 (2003) (3), 929-931; fuente académica ATLA Religion; accesada el 7 de julio de 2016.

<sup>4</sup>Maurice Nedoncelle, "La fidelidad", *Palabra*, Serie Pensamiento 20 (2002), 929.

Sin embargo la Biblia reconoce la voluntad inconstante del ser humano, y que a causa del pecado no habrá cambios a menos que esta sea entregada totalmente a la dirección divina (Ro. 7:14-25).

Bedford comenta de la fidelidad: “Lo complicado es que no se trata solamente de la deslealtad hacia lo innegablemente malo, sino también en ocasiones hacia aquello que parece bueno o inclusive legítimamente religioso”.<sup>1</sup>

Por otra parte, Rosanas y Velilla afirman: “La fidelidad, la confianza, la lealtad [...] son bienes, tienen valor económico real, práctico, aumentan la eficiencia del sistema, permiten producir más bienes o más de los valores, que sea que se tengan en alta estima”.<sup>2</sup> La fidelidad tiene precio, porque son bienes.

En resumen, la fidelidad es una virtud, una disposición profunda, consciente y voluntaria de la persona de conservar la palabra empeñada a pesar de las circunstancias. También es tener capacidad espiritual para decidir una acción independiente de manera soberana. Es la acción que perdura a través del tiempo hasta llegar a sus últimas consecuencias en una envoltura de fe.

Por lo tanto la fidelidad no es una repetición del pasado, sino que aspira a hacer presente de modo activo el valor a lo largo del tiempo, respaldándolo con la voluntad que lo eterniza. Es hacer un compromiso solemne con Dios y mantenerlo activo desde el momento que se realizó hasta el fin de las cosas.

Fidelidad es un acto creativo, es decir, tener valor moral para cumplir lo prometido. Es ser fiel a uno mismo, con la capacidad de no engañar a los demás. Por último, la fidelidad depende de las propias decisiones.

---

<sup>1</sup>Ibíd., 152.

<sup>2</sup>Josep M. Rosanas y Manuel Velilla, *Revista Empresa Humanismo*, vol. VI, 1/03, 165.

Por lo tanto la fidelidad ha de ser una virtud practicada por los creyentes en Cristo.

### Elena G. White y la fidelidad

E. G. White expresa el concepto de fidelidad desde varios ángulos: “Aunque hay tan sólo pocos oficiales, se requieren muchos soldados para formar las filas de un ejército; sin embargo el éxito de éste depende de la fidelidad de cada soldado. La cobardía o traición de un solo hombre puede producir un desastre para el ejército entero”.<sup>1</sup>

También visualiza la fidelidad sobre las cosas materiales y espirituales recibidas: “Todos han de demostrar su fidelidad a Dios por el uso prudente del capital que les ha sido confiado, no solo en recursos, sino en cualquier don que tienda a la edificación de su reino”.<sup>2</sup> Fidelidad es el uso de lo que Dios da.

Otro de los enfoques tiene que ver con el trabajo, la profesión, los talentos o habilidades concedidos: “Así que, en muchos sentidos, la felicidad de la vida está ligada a la fidelidad con que se desempeñan los deberes comunes”.<sup>3</sup> Es importante saber que el camino para aprender fidelidad son los deberes comunes.

En el caso de la salud y la prosperidad, comenta:

Si los israelitas hubiesen seguido las instrucciones dadas y sacado provecho de sus ventajas, hubiesen llegado a ser una lección objetiva para el mundo, por su salud y su prosperidad. Sin embargo, en José y en Daniel, en Moisés y en Elías, como en otros muchos casos, tenemos nobles

---

<sup>1</sup>Elena G. White, *Consejos para los maestros* (Mountain View, CA: Pacific Press, 1971), 503.

<sup>2</sup>Elena G. White, *Consejos sobre mayordomía cristiana* (Mountain View, CA: Pacific Press, 1970), 47.

<sup>3</sup>Elena G. White, *La educación* (Buenos Aires: Casa Sudamericana de Publicaciones, 1998), 212.

ejemplos de los resultados que pueden obtenerse viviendo conforme a las verdaderas normas. La misma fidelidad producirá hoy día los mismos resultados.<sup>1</sup>

Aunque abarca otros enfoques de manera acertada, afirma que la fidelidad es un asunto de práctica cotidiana: “Todos los que se hacían súbditos del reino de Cristo, debían dar evidencia de fe y arrepentimiento. En su vida, debía notarse la bondad, la honradez y la fidelidad.”<sup>2</sup>

En resumen, E. G. White dice que el éxito de la iglesia depende de la fidelidad de los miembros que la componen. Usando los talentos se puede ser feliz y, al seguir las normas que han sido estipuladas en el área de la salud, dar un buen ejemplo de fidelidad. No hay que olvidar que las acciones deben de ir encaminadas para ayudar al prójimo y vivir una vida de justicia, misericordia y amor; de esta manera se demuestra fidelidad a Dios.<sup>3</sup>

## El diezmo

### El diezmo en el Antiguo Testamento

La primera vez que se menciona el diezmo en la Biblia es en ocasión de la victoria obtenida por Abram sobre los cinco reyes que atacaron Sodoma (Gn. 14:1-12), como resultado de esta victoria salieron a recibirle al regreso de la batalla Bera, el rey de Sodoma, y Melquisedec, rey de Salem (Gn. 14:17-18). Melquisedec ofreció a Abram y sus aliados un banquete especial, bendiciéndole en el nombre del Dios Altísimo. Abram respondió entregándole los diezmos del botín de guerra

---

<sup>1</sup>Elena G. White, *Consejos sobre régimen alimenticio* (México, D.F.: GEMA, 2010), 29.

<sup>2</sup>Elena G. White, *El Deseado de todas las gentes* (México, D.F.: GEMA, 2010), 82.

<sup>3</sup>Elena G. White, *Consejos sobre régimen alimenticio*, 82.

recuperado. La Biblia señala: “tomó de Abraham los diezmos, y bendijo al que tenía la promesa” (He. 7:6).

También se hace referencia a Jacob: “E hizo Jacob voto, diciendo: Si fuere Dios conmigo, y me guardare en este viaje en que voy, y me diere pan para comer y vestido para vestir, y si volviere en paz a casa de mi padre, Jehová será mi Dios. Y esta piedra que he puesto por señal, será casa de Dios; y de todo lo que me dieres, el diezmo apartaré para ti” (Gn. 28:20-22).

De hecho, Levítico 27:30 desarrolla ampliamente el tema de las cosas consagradas al Señor, entre las que se señala el diezmo. También hay cuatro pasajes claves que regulan el diezmo en la ley mosaica: Levítico 27, Números 18, Deuteronomio 14 y 26. Los demás textos al respecto complementan la enseñanza base que se encuentra en estos pasajes (Dt. 12 y 18).

En Números 18:28 se menciona que los mismos levitas debían diezmar de lo recibido al sumo sacerdote. Al respecto Schultz dice: “Era necesario que trajesen el diezmo al santuario central y una y otra vez Moisés les advierte que no usen el diezmo en casa y les amonesta a que compartan esta porción de sus ingresos con los levitas [...] el israelita tenía motivos más que suficientes para hacer de ese un tiempo de regocijo y de esta manera expresaba su absoluta devoción y obediencia sin reservas a Dios”.<sup>1</sup> Otro ejemplo donde se menciona el diezmo en la historia bíblica ocurre en las reformas dadas por el rey Ezequías en 2 Crónicas 31. Ante la apostasía de su padre Acáz (2 Cr. 28:1-27), Ezequías

---

<sup>1</sup>Samuel J. Schultz, “Deuteronomio”, *Comentario bíblico Portavoz* (Grand Rapids, MI: Portavoz, 1990), 49.

restaura el servicio sacerdotal y levítico en el reino de Judá, restableciendo el diezmo mosaico junto con otras reformas (2 Cr. 31:2-6).

En la investigación se encontró, que el vocablo utilizado en el Antiguo Testamento para diezmo es el sustantivo masculino hebreo *máuser*, que se puede traducir como la décima parte de algo o diezmo.<sup>1</sup> El término aparece 32 veces en el texto hebreo, de estas, dos veces se refiere al diezmo entregado a un rey (Gn. 14:20; Am. 4:4), doce veces se refiere al diezmo religioso que se debía entregar a los levitas (Nm. 18:21, 24, 26; 2 Cr. 31:5, 6, 12; Neh. 10:37; 13:5, 12 y Mal. 3:8), cinco veces al diezmo entregado al sumo sacerdote (Nm. 18:26, 28; Neh. 10:38), dos veces al diezmo entregado a los necesitados y extranjeros (Dt. 14:28, 26:12); dos veces como medida de productos (Ez. 45:11, 14), y en el resto habla de modo general del término (Lv. 27:30, 31, 32; Neh. 13:12).

El profeta Malaquías, después del exilio, reprende a los israelitas por su falta de fidelidad en la entrega de sus diezmos: "Tornaos a mí, y yo me tornaré a vosotros, ha dicho Jehová de los ejércitos. Mas dijisteis: ¿En qué hemos de tornar? [...] Traed todos los diezmos al alfolí, y haya alimento en mi casa; y probadme ahora en esto, dice Jehová de los ejércitos" (Mal. 3:7-12).

El diezmo era la décima parte que se debía separar y ser entregada para el servicio del templo. Diezmar es "la práctica de dar una décima parte de los ingresos o de la propiedad de uno como una ofrenda a Dios".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Moisés Chávez, *Diccionario de hebreo bíblico* (El Paso, TX: Mundo Hispano, 1992), 375.

<sup>2</sup>*Diccionario bíblico ilustrado de Nelson* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 1986), 1056.



¿Como se entregaban los diezmos? El método de entrega del mismo consistía, en el caso del producto de la tierra, en especie, “ya sea de las semillas, sea de los frutos de los árboles [...] o [...] Podía interesar a algunos no pagar todos los diezmos en especie, sino parte en metálico: se podía hacer, pagando un quinto más sobre su valoración”.<sup>1</sup>

El diezmo ha de ser considerado con mucha seriedad por cada miembro de iglesia, y se debe tomar en cuenta las instrucciones de Dios dadas a través de los medios que estableció. Dios le requirió al hombre el diezmo de sus ganancias o ingresos, porque le pertenece al Señor y él ordena que se le devuelva lo que es suyo (Mal.3: 8-10).

### **El diezmo en el Nuevo Testamento**

En los evangelios no hay mucha enseñanza sobre el diezmo, solamente se menciona en tres ocasiones (Mt. 23:23; Lc. 11:42, 18:12).

El término diezmo es traducción de varios vocablos estrechamente relacionados, proviene del adjetivo ordinal “décimo” mencionado en Juan 1:39 y Apocalipsis 21:20, o como el sustantivo “décima parte” en Apocalipsis 11:13.<sup>2</sup>

El verbo utilizado en el Nuevo Testamento es “extraer o recibir los diezmos, o para pagar los diezmos. Aparece solo dos veces. En la voz activa

---

<sup>1</sup>Andrés Ibáñez Arana, *El Levítico. Introducción y comentario* (Vitoria, España: Eset, 1999), 22.

<sup>2</sup>Alfred E. Tuggy, *Léxico griego-español del Nuevo Testamento* (Bogotá: Mundo Hispano, 1996), 208.

denota recibir diezmos: tomó de Abraham los diezmos (He. 7:6) y en la voz pasiva significa pagarlos: pagó el diezmo (He. 7:9).<sup>1</sup>

De este vocablo se deriva otro verbo, ἀποδεκατόω, (apodecatóo), con un significado parecido al anterior: “Pagar los diezmos, diezmar o exigir los diezmos”.<sup>2</sup> Es utilizado cuatro veces en el Nuevo Testamento. Los primeros tres pasajes (Mt. 23:23; Lc. 11:42, 18:12) se refieren al acto de pagar los diezmos, y el otro (He. 7:5) al sentido de exigirlos.<sup>3</sup>

### *Jesús y el diezmo.*

A continuación queremos presentar las diversas citas que aparecen en los evangelios donde Jesús toca el tema de los diezmos. La primera se encuentra en el libro de Mateo que dice: “¡Ay de vosotros, escribas y fariseos, hipócritas! Porque diezmáis la menta y el eneldo y el comino, y dejáis lo mas importante de la ley: la justicia, la misericordia y la fe. Esto era necesario hacer, sin dejar de hacer aquello” (Mt. 23:23). Sobre este asunto el *Comentario bíblico adventista* explica:

Jesús aquí aprueba el diezmo. Ni él ni ningún autor del Nuevo Testamento disminuyen en lo más mínimo esta obligación. Jesús deja en claro que no se opone al diezmo, sino al espíritu hipócrita de los fariseos, cuya religión consistía en la observancia minuciosa de lo externo de la ley. Es decir las cosas menos importantes, que con frecuencia consistían mayormente en ceremonias y formas visibles.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Blue letter Bible, accesada el 8 de julio de 2016, disponible en: <http://cf.blb.org/lang/lexicon/Lexicon>

<sup>2</sup>Alfred E. Tuggy, *Léxico griego-español del Nuevo Testamento* (Bogotá: Mundo Hispano, 1996), 98.

<sup>3</sup>Jorge Fitch McKibben, *Léxico griego-español del Nuevo Testamento* (Buenos Aires: Casa Bautista de Publicaciones, 1995), 278.

<sup>4</sup>“Esto” [Mt. 23:23], *Comentario bíblico adventista* (CBA), ed. F. D. Nichol, trd. V. E. Ampuero Mata, (Mountain View, CA: Publicaciones interamericanas, 1978-1990), 5: 479.

Otro de los pasajes es el de Lucas 18:9-14, donde Jesús cuenta acerca de un fariseo y un publicano que subieron a orar al templo, el fariseo comete el error al confiar en su propia justicia y menospreciaba a los otros.

Al respecto Joachim comenta: "En realidad el punto focal de esta parábola no recae directamente sobre la práctica del diezmo sino sobre la compasión divina hacia los despreciados y oprimidos".<sup>1</sup>

Los otros dos textos son pasajes paralelos (Lc. 11:42). Señala de los escribas y los fariseos su práctica escrupulosa del diezmo a costa de dejar la observancia de asuntos más importantes, como son la justicia y el amor a Dios. Sobre este asunto, Henry afirma que: "siendo la ganancia su piedad, ellos con miles de estratagemas hicieron que la religión cediera su lugar a sus intereses mundanos".<sup>2</sup>

En el libro de Hechos no se habla de los diezmos pero la iglesia primitiva enseña la manera correcta de compartir voluntariamente. Kistemaker dice que "el compartir cosas materiales no fue necesariamente un despojo de las riquezas de nadie. En lugar de eso, fue una actitud completamente voluntaria de los dueños de poner sus posesiones a disposición de todos los creyentes que tuvieran necesidades económicas".<sup>3</sup> Estas contribuciones no eran exclusivas de los líderes eclesiásticos, se repartía a todos según la necesidad de cada uno (Hch. 2:45). "Y se repartía de manera habitual. Denotando que eran socios, compartidores en el

---

<sup>1</sup>Joachim Jeremías, *Las parábolas de Jesús* (Navarra, España: Verbo Divino, 2000), 105.

<sup>2</sup>Matthew Henry, *Comentario de toda la Biblia* (Barcelona: Clie, 1999).

<sup>3</sup>Simón J. Kistemaker, *Comentario al Nuevo Testamento* (Madrid: Desafío, 2004), 119-120.

común interés”.<sup>1</sup> El concepto socios con Dios y con sus prójimos era practicado por los discípulos.

¿Practicaban el diezmo los primeros cristianos? El pasaje no lo dice expresamente, pero podría inferirse del hecho de que la iglesia naciente era netamente judía y que “seguían adorando en el templo, porque no se había establecido todavía la división entre cristianos y judíos”.<sup>2</sup>

También en el libro de Hebreos aparece los diezmos al comparar el sacerdocio de Cristo con el sacerdocio levítico según el orden de Melquisedec, quien recibió los diezmos del padre de los levitas y permanece para siempre (He. 7:1-10).

Del mismo modo Oliveira afirma que: “el pasaje aboga por el mantenimiento del diezmo debido a que este fue establecido en tiempos premosaicos con el sacerdocio de Melquisedec. De modo que ese pacto mejor que reemplaza al anterior mantiene un diezmo también superior para el tiempo de la gracia.”<sup>3</sup>

### **Elena G. White y el diezmo**

E. G. White escribió muchas páginas acerca del diezmo y su correcta aplicación. A continuación se presentan algunas declaraciones sobre el mismo. Ella dice: “Si los medios fluyeran a la tesorería exactamente de acuerdo con el

---

<sup>1</sup>Archibald Thomas Robertson, *Comentario al texto griego del Nuevo Testamento*, (Barcelona: Clie, 2003), 283.

<sup>2</sup>Ibíd., 283.

<sup>3</sup>Josué A. de Oliveira, *El diezmo* (Brasilia: Casa Unida de Publicaciones, 1979), 45-48.

plan de Dios, la décima parte de todas las ganancias, habría abundancia para llevar adelante su obra".<sup>1</sup>

En otro de sus libros ella comenta: "Se me ha dado instrucción de que hay una retención del diezmo que debería ser fielmente depositado en la tesorería del Señor, para el apoyo de los ministros y misioneros que están abriendo las Escrituras a la gente, y trabajando de casa en casa [...] Los ministros y evangelistas que están trabajando en el viñedo del Señor, deben ser apoyados".<sup>2</sup>

También expresa: "Al ordenar a sus discípulos ir a todo el mundo, y predicar el evangelio a toda criatura, Dios le asignó a los hombres el trabajo de divulgar el Evangelio. Pero mientras que algunos salen a predicar, Él llama a otros a apoyar el ministerio y a divulgar por toda la tierra la verdad impresa, a través de los diezmos y las ofrendas".<sup>3</sup>

E. G. White es bien clara con relación a la aplicación de los diezmos, estos deben ser usado para el financiamiento de la misión de la iglesia.

## Las ofrendas

### En el Antiguo Testamento

En toda la Biblia se menciona el acto de dar ofrenda a Dios. Pero ¿por qué ofrendar a Dios? Para entenderlo, Jenny y Westermann señalan que "la palabra ofrenda en el idioma original hebreo viene de una raíz verbal que significa

---

<sup>1</sup>Elena G. White, *El evangelismo* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 1994), 187.

<sup>2</sup>Elena. G. White, *Consejos sobre mayordomía cristiana*, 88.

<sup>3</sup>Elena G. White, *Testimonios para la iglesia*, vol. 4 (Mountain View, CA: Pacific Press, 1987), 742.

'ofrecer', 'acercar', 'aproximar', 'traer aquí', 'arrimar', según las diferentes formas de la palabra *qarab*".<sup>1</sup> Estas ofrendas tenían diferentes nombres para diferentes ocasiones.

A este respecto, en la Biblia hay diversos términos que se usan para definir los propósitos por los cuales el adorador llevaba su ofrenda. Por ejemplo:

*Minhāh* que es traducido como presente, oblación, sacrificio (Gn. 4:3, 32:13-15). *Terûmāh*, ofrenda elevada (Nm. 5:9). La ofrenda *Qorbān* era lo que uno trae cerca de Dios al altar (Lv. 1:2). La ofrenda *Tenûphāh* era la ofrenda mecida (Éx. 29:24, Lv. 8:27). La ofrenda *Neder* que eran ofrendas prometidas por medio de un voto (Gn. 28:20). *Hatát*, ofrenda por el pecado, no era necesario la muerte del pecador (Lv. 4: 1-35). La ofrenda *asām*, por la expiación de la culpa (Lv. 5:14-16).<sup>2</sup>

Un análisis bíblico del A.T. advierte que ofrendar era reconocido y entendido por los Israelitas; estos daban con diversos propósitos o votos hechos con el Señor al ofrendar. Por ejemplo practicaban: la ofrenda quemada (Lv. 1:17; 6:8-13), la ofrenda de granos (Lv. 2:1-16; 7:12-13), la ofrenda de paz (Lv. 3:1-17; 7:11-21), la ofrenda por el pecado (Lv. 4:1-35), la ofrenda por expiación de la culpa (Lv. 5:14-167), la ofrenda del primogénito (Nm. 3:13), la ofrenda de las primicias (Dt. 26:10), y la ofrenda de libación (Nm. 28:14).

Todas estas tenían como propósito permitir que el creyente expusiera su fe, reconociera su pecado y buscara el perdón.

## Ofrendas en el Nuevo Testamento

Sobre la clase de ofrendas que se manejaban en la iglesia primitiva,

---

<sup>1</sup>Ernst Jenni y Claus Westermann, *Theological lexicon of the Old Testament*, vol. 3 (MA: Hendrickson, 1997), 1164-1165.

<sup>2</sup>Robert Young, *Analitycal concordance of the Bible* (MA: Hendrickson, 2011), 19-49.

Rodríguez encontró en su investigación cuatro tipos de ofrendas que se practicaban en aquel entonces:

La primera es *korbán*, es un término transliterado del hebreo al griego que significa don, regalo y ofrenda y aparece sólo en Marcos 7:11. La segunda es el sustantivo *doron*, esta palabra deriva de *dídomi*, don o regalo. El uso que le dan los evangelios tiene que ver con obsequio o presente (Mt. 2:11). Pablo, al hablar de Jesús vino al mundo como el *doron*, la ofrenda, el regalo de Dios (Ef. 2:8). La tercera es *Anathema* literalmente significa algo apartado, algo colocado como una ofrenda votiva para el templo. Anatema viene del hebreo *herem* (Lv. 27:28; Dt. 7:26), que significa cosa dedicada a Dios (Ef. 5:2). La cuarta es *prosforá* deriva del griego *fero*, llevar, traer o conducir. Viene del hebreo *minchah* (Sal. 40:6), que se refiere a la ofrenda de cereal. *Prosforá* se usó en referencia a los enfermos, endemoniados y los niños que eran llevados a Jesús (Mr. 1:32; 10:13). También para referirse a las ofrendas levíticas (He. 10:5), así como al sacrificio de Cristo (He. 10:10).<sup>1</sup>

En otros libros de la Biblia aparece textos que presentan principios o cualidades para ofrendar por ejemplo: el ofrendar para necesitados (Ro. 15:25-26), debe darse regular y sistemáticamente (1 Co. 16:2), debe ser generosa (2 Co. 8:1-5) y debe ser voluntaria (2 Co. 8:3; 9:7).

Así como hay principios guadores para dar, de la misma manera hay conceptos equivocados que hacen que la ofrenda no sea aprobada por Dios; Burkett identifica tres: "Dar con el expreso propósito de recibir, dar por temor y dar para impresionar a los demás. Con relación a lo primero se presenta a Simón, que ofreció dinero para obtener la habilidad de impartir el Espíritu Santo por la imposición de manos (Hch. 8). Con relación a lo segundo, el dar con alegría aleja el temor según 2 Corintios 9:7, que refiere que Dios ama al dador alegre.

---

<sup>1</sup>Rubén Rodríguez Ramírez, "Programa de mayordomía de la dadivosidad en diezmos y ofrendas para la iglesia La Esperanza" (Tesis doctoral, Seminario Teológico Adventista Interamericano, recinto Universidad de Montemorelos, 2007), 65-69.

Finalmente, se presenta el caso de los fariseos que daban para ser vistos de los hombres, cosa que Jesús condenaba (Mt. 6:3)".<sup>1</sup>

Rodríguez asegura que hay por lo menos tres conceptos teológicos con relación a las ofrendas: "1) el soteriológico, aquél que muestra a Dios de manera constante deseando salvar al hombre; 2) la fidelidad de Dios a sus promesas, el cual ha prometido suplir las necesidades del hombre; 3) y el señorío de Dios, lo cual significa que él es el dueño de todo lo que tenemos".<sup>2</sup> Estos conceptos confirman que Dios es fiel, firme en su propósito de salvar al hombre, y el creyente debe reconocer el señorío del Señor para su salvación.

Por otro lado Montaña presenta la idea de porqué Dios acepta la ofrenda monetaria:

Lo que debe guiar al hombre a ofrendar debe ser el deseo de honrar a Dios, basado en Proverbios 3:9-10. Destaca que lo que Dios quiere no es nuestro dinero sino la honra que puede ir aparejada a ese dinero. Si el hombre busca honrar a Dios, buscará darle lo primero y lo mejor, y enfatiza que la razón por la cual Dios acepta nuestros dineros es porque este es valioso para nosotros mismos; que si no lo fuera, no podríamos usar el dinero para honrarlo.<sup>3</sup>

Sobre la ofrenda, los adventistas del séptimo día practican y enseñan que lo óptimo es dar un porcentaje que sirve para cubrir los gastos de la iglesia local. Al respecto Herrera comenta:

La ofrenda debe reflejar cuánto nos ha bendecido Dios, y para lograrlo, una de las formas es estableciendo un porcentaje para ella. De esa manera, si la bendición fue pequeña, la ofrenda será pequeña en cuanto a la cantidad; y si la bendición fue grande, la ofrenda será grande, aunque el porcentaje en todo caso será el mismo. La base bíblica para sustentar este principio es

---

<sup>1</sup>Larry Burkett, *Giving and tithing* (Illinois: Moody, 1998), 20-25.

<sup>2</sup>Ángel Manuel Rodríguez, "Hacia una teología de la mayordomía, el diezmo y las ofrendas: La mayordomía y la teología de las ofrendas", *Ministerio Adventista* (marzo-abril de 1999), 18-24.

<sup>3</sup>Vicente Montaña, *No es cuestión de dinero* (Miami, FL: Betania, 2002), 2-5.



aquella que dice que ‘cada uno presentará su ofrenda conforme a la bendición que Jehová, su Dios, le haya dado (Dt. 16:17), algo que también encuentra apoyo en el Nuevo Testamento (1 Co. 16:2). Al dar un porcentaje, se evita el error de establecer una cantidad fija para la ofrenda sin importar cuánto haya Dios bendecido, lo cual evita el dar solo para cumplir un deber religioso.<sup>1</sup>

Por otro lado McArthur comenta la importancia de los motivos al ofrendar:

“la ofrenda debe ser motivada por la gracia de Dios, superar las circunstancias más difíciles, debe darse con gozo, generosidad y sinceridad, proporcionalmente a las bendiciones recibidas, debe ser voluntaria, ejemplo de adoración, sumisión y amor.<sup>2</sup> Hay coincidencias en los motivos de las ofrendas con otros autores pero él resalta tres cosas importantes adoración, sumisión y amor.

En resumen, ofrendar es darle a Dios lo mejor de lo que consideramos valioso. Se debe tener bien claros los principios y razones al dar. La cantidad o porcentaje a entregar lo limitan las bendiciones que Dios derrama sobre el creyente. El creyente debe tener presente que Dios siempre cumple sus promesas al proveer para todas sus necesidades.

### **Elena G. White y las ofrendas**

Un principio que esta autora enseña para ofrendar, tiene que ver con el propósito por el que se da. Al referirse a esto ella indica: “no es el tamaño del donativo lo que hace que la ofrenda sea aceptable para Dios; es el propósito del corazón, el espíritu de gratitud que expresa”.<sup>3</sup> De esta declaración se aprende que

---

<sup>1</sup>Roberto Herrera, *Primero lo primero* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2007), 105.

<sup>2</sup>John McArthur, *¿A quién pertenece el dinero?* (Grand Rapids, MI: Portavoz, 2005), 90-120.

<sup>3</sup>Elena G. White, *Consejos sobre mayordomía cristiana*, 78, 79.

Dios no fuerza a nadie a dar en contra de su voluntad, él no pide esto, él aprecia la ofrenda cuando se da con libertad y gratitud, no importa la cantidad.

De igual manera expresa: “La lección que Cristo dio con respecto a las dos blancas de la viuda, nos demuestra que la ofrenda voluntaria más ínfima de los pobres, si se da con un corazón lleno de amor, es tan aceptable como los mayores donativos de los ricos. Ya se trate de tesoros o de dones del intelecto, han de depositarse como ofrenda voluntaria”.<sup>1</sup> La clave es dar con un corazón lleno de amor voluntariamente.

Para reflejar el carácter de Dios, es necesario seguir su ejemplo al dar. Así lo señala:

Dios nos imparte sus dones para que podamos también dar, y hacer así que el mundo conozca su carácter. En el sistema judío, las ofrendas formaban una parte esencial del culto de Dios. Se enseñaba a los israelitas a destinar una décima parte de todas sus entradas al servicio del santuario. Además de esto, habían de traer ofrendas por el pecado, Ofrendas voluntarias, y ofrendas de gratitud. Estos eran los medios para sostener el ministerio del Evangelio en aquel tiempo. Dios no espera menos de nosotros de lo que esperaba de su pueblo antiguamente. Debe llevarse adelante la gran obra de la salvación de las almas. Él ha hecho provisión para esa obra por medio del diezmo y las ofrendas.<sup>2</sup>

El principio que se enseña es “dar” este fue constituido por Dios mismo y lo demostró en la cruz (Jn. 3:16), al practicar este, nos parecemos a él en carácter.

## El Compromiso

---

<sup>1</sup>Elena G. White, *Joyas de los testimonios*, tomo 1 (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2004), 379.

<sup>2</sup>Elena G. White, *Palabras de vida del gran Maestro* (Mountain View, CA: Pacific Press, 1976), 241, 242.

Al estar en un centro comercial, es interesante escuchar la frase: “puede probar sin compromiso”. Esto permite a la mente pensar en un sentido de libertad y de falta de obligación.

Por definición, “compromiso es una obligación contraída, palabra dada, fe empeñada. La palabra compromiso se deriva del término latino *compromissum* y se utiliza para describir una obligación que se ha contraído o una palabra ya dada”.<sup>1</sup>

Steers lo definió como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Y en el ámbito empresarial se le entiende como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita”.<sup>2</sup> Esta idea denota que el compromiso surge del interior del individuo, una persona comprometida es aquella que cumple con sus obligaciones, que hace lo que se ha propuesto o lo que le ha sido encomendado.

Asimismo Eckhardt explica el significado como: “tratado, convenio, acuerdo entre dos partes. Es solemne y vinculante entre dos partes e implica una variedad de responsabilidades, beneficios y sanciones. Por ejemplo cuando Dios hace pacto con Noé antes y después del diluvio (Gn. 6:18, 9:12-13). Otro es el que hizo

---

<sup>1</sup>*Diccionario enciclopédico lexipedia* (Versalles, KY: Encyclopedia Británica), 512.

<sup>2</sup>Thinking people: Consultores en recursos humanos, *Compromiso del empleado*, accesado el 12 de julio de 2016, disponible en <http://www.thinkingpeoplerecursos humanos.es/desarrollo-de-rr-hh/compromiso-del-empleado/>

con el patriarca Abram pactando la tierra para su descendencia (Gn. 15:18. Con Moisés y el pueblo cuando fueron sacados de Egipto (Éx. 24:7-8; Dt. 29:14, 15). .<sup>1</sup>

Taboada, al referirse al compromiso, menciona:

Es la entrega total, de quien se compromete libre y plenamente en el desarrollo de sus actividades y de forma tesonera en el cumplimiento de sus objetivos. Y cumple con cuatro elementos: la constancia, comportamiento que se repite una y otra vez. La fidelidad, nunca traiciona sus valores y mucho menos a su equipo. Entrega, pasión y voluntad inquebrantable para lograr el objetivo.<sup>2</sup>

Hoy en día el hombre moderno ha sido influenciado por el posmodernismo, llevándolo a una actitud acomodaticia en busca del propio bienestar, como dice Cerda, "sus creencias obedecen a una hermenéutica relativista, es decir, basada en los sentimientos morales hacia la doctrina más que en la doctrina misma; y esto lo conlleva a la justificación de una actitud religiosa permisiva, cambiante y hasta corruptible".<sup>3</sup> En esta filosofía no hay absolutos, todo es relativo.

Staples afirma que en la vida de la iglesia hay cuatro áreas de compromiso de parte de los miembros, "testimonio (kerygma y martyria), comunidad o comunión (koinonía), servicio (diakonía), y adoración (leitourgía)".<sup>4</sup> Estas acciones son importantes y se dan en los grupos pequeños.

---

<sup>1</sup>John Eckhardt, *El pacto de Dios con usted para su familia* (Lake Mary, FL: Casa Creación, 2013), 1-5.

<sup>2</sup>Ángel Taboada Novelo, *Líder plus. Visión 2020* (México, D.F.: Panorama, 2010), 45-50.

<sup>3</sup>Gerald A. Klingbeil, Martin G. Klingbeil y Miguel Ángel Núñez, *Pensar la iglesia de hoy* (Entre Ríos, Argentina: Universidad Adventista del Plata, 2002), 379.

<sup>4</sup>Russell Staples, *La comunidad de la fe* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 1999), 74.

En resumen, “la responsabilidad del cristiano es mantener fielmente el compromiso hecho con Dios con una vida proactiva, con acciones que demuestren con hechos nuestra fe en Cristo”.<sup>1</sup>

### Compromiso en la Biblia

La palabra compromiso aparece en varias ocasiones en el lenguaje bíblico, pero relacionada con la palabra pacto.

En el Antiguo Testamento Dios lleva a cabo lo estipulado en su compromiso, pactado a favor de su pueblo. Dios no rompe su palabra, pues es fiel y leal a su pueblo y siempre está comprometido con sus promesas.

Ciertamente, con el paso del tiempo los seres humanos tienden a olvidar lo pactado; así ocurrió, por ejemplo, con el pueblo de Israel en el tiempo de Nehemías. Reconociendo que habían quebrantado el pacto volvieron a hacer un nuevo compromiso con Dios: “A causa de todo esto, nosotros hemos hecho un firme compromiso, y lo escribimos. Y fue firmado por nuestros magistrados, por nuestros levitas y por nuestros sacerdotes” (Neh. 9:38). Dios nunca rompe su pacto, es el ser humano quien lo hace.

Malaquías acusa al pueblo de Dios de haber roto el pacto porque se apartaron del camino que él les había señalado (Mal. 2:8-9). Jesús hizo nuevamente un pacto para darle a esta última generación la oportunidad de salvación, quiso demostrar su compromiso sellándolo con su muerte en la cruz (Mt. 26:28; 2 Co. 3:6; He. 7:22).

---

<sup>1</sup>Instituto Superior de Ciencias Catequéticas San Pío X, “Educación de la fe y compromiso cristiano”, en *VII Jornadas de Pastoral Educativa* (Salamanca: San Pío X, 1996), 33.

También en las epístolas usa metáforas por ejemplo, la del cuerpo humano que se relaciona y se apoya puntualizando la relación funcional que cada miembro mantiene con el todo (1 Co. 12:12; Ef. 2:16; 4:12).

Otra metáfora se refiere a la iglesia como un templo (1 Co. 3:9-16; 1 P. 2:4-6), no a la estructura o edificio, sino que cada miembro se convierte en una obra que no está completa. Cristo es el creador y cabeza de la iglesia (Ef. 5:23, 29); cuando alguien ingresa para ser parte de ella se constituye en una familia o cuerpo donde Cristo une a todos (Gá. 3:28), donde se espera compromiso de parte de los miembros del cuerpo.

#### Elena G. White y el compromiso

E. G. White al hablar del compromiso también lo presenta como un pacto: "El pacto es compromiso por medio del cual las partes contratantes se obligan mutuamente al cumplimiento de ciertas condiciones. De este modo el instrumento humano entra en compromiso con Dios para cumplir las condiciones específicas en su Palabra. Su conducta pone de manifiesto si respeta o no esas condiciones".<sup>1</sup>

Ella asegura que Dios es el iniciador del pacto y que este fue realizado antes de la fundación de este planeta:

Desde antes que fueran echados los cimientos de la tierra, el Padre y el Hijo se habían unido en un pacto para redimir al hombre en caso de que fuese vencido por Satanás. Habían unido sus manos en un solemne compromiso de que Cristo sería fiador de la especie humana. Cristo había cumplido este compromiso. Cuando sobre la cruz exclamó: consumado es, se dirigió al Padre. El pacto había sido llevado plenamente a cabo.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Elena G. White, *La maravillosa gracia de Dios* (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2003), 158.

<sup>2</sup>E. G. White, *El Deseado de todas las gentes*, 774.

E. G. White, al describir el compromiso de la iglesia, expresa que “la iglesia de Cristo es la intermediaria elegida por Dios para salvar a los hombres. Su misión es llevar el Evangelio al mundo. Cada uno de nosotros, hasta donde lo permitan sus talentos y oportunidades, tiene que cumplir el mandato del Salvador”.<sup>1</sup>

El objetivo de la formación de una comunidad cristiana lleva a sus miembros a un compromiso total con Cristo y su iglesia. Todas estas virtudes al ser practicas por los miembros producen un compromiso honorable.

Al comprometernos con la iglesia o cuerpo de Cristo revelamos con nuestras vidas el poder del evangelio. Ella comenta que: “Por débil e imperfecta que parezca la iglesia es el objeto al cual Dios dedica en un sentido especial su suprema consideración. Es el escenario de su gracia, en el cual se deleita en revelar su poder para transformar los corazones”.<sup>2</sup>

En este sentido, E. G. White expresa: “Los siervos de Dios han de ser en lo que requiere diligencia, no perezosos; fervientes en espíritu, sirviendo al Señor. Cuando nos demos cuenta de que estamos trabajando para Dios, tendremos un sentido más elevado que el que jamás hemos tenido del carácter sagrado del servicio espiritual. [...] La religión, pura e inmaculada, es intensamente práctica”.<sup>3</sup>

### ¿Cómo crear compromiso?

Gostick y Chester comentan que hay siete breves formas para crear compromiso: el reconocimiento, la motivación, el agradecimiento, el elogio, el

---

<sup>1</sup>Elena G. White, *El camino a Cristo* (Mountain View, CA: Pacific Press, 1990), 81.

<sup>2</sup>Elena G. White, *Hechos de los apóstoles* (Mountain View, CA: Pacific Press, 1957), 11.

<sup>3</sup>Elena G. White, *El colportor evangélico* (Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana, 1999), 80.

hacer más eficiente a la gente, la sinceridad y el recompensar los esfuerzos continuamente.<sup>1</sup> Si estos elementos se implementan en el trato con los miembros de iglesia, sin duda el compromiso se incrementará.

De los siete elementos mencionados en el párrafo anterior, destaca la motivación. Este es el motor que mueve a las personas a hacer lo que están haciendo. Desde el área de la psicología, Bruce y Pepitone aseguran: “Los especialistas en psicología clasifican la motivación en dos grupos, existe la motivación intrínseca, que está dentro de nosotros, factores como los intereses, deseos y satisfacción personal. Y la extrínseca que es afectada por factores externos como las relaciones positivas, los elogios, reconocimientos y recompensas”.<sup>2</sup> En resumen, llenar las necesidades básicas y usar los motivadores externos producen compromiso.

También un estudioso del comportamiento humano, Abraham Maslow, investigó los principios para lograr el compromiso: “para iniciar su trabajo él agrupó en cinco categorías las necesidades humanas; afirmando que cuando las necesidades inferiores no están satisfechas dominan la conducta y que las necesidades superiores se hacen evidentes solo cuando las primeras han sido satisfechas”.<sup>3</sup> Él se refiere a que hay que atender las necesidades básicas como las fisiológicas, y de seguridad personal para se dé el compromiso.

---

<sup>1</sup>Adrián Gostick y Chester Elton, *Demostrado: la zanahoria funciona* (Barcelona: Random House Mondadori, 2004), 119-123.

<sup>2</sup>Anne Bruce y James S. Pepitone, *Tenga a su equipo motivado* (Madrid: McGraw-Hill, 2002), 3.

<sup>3</sup>Abraham Haroldo Maslow, *La amplitud potencial de la naturaleza humana* (México, D.F.: Trillas, 1991), 20-45.



Por otra parte, Maxwell presentan cinco cualidades para motivar a las personas al compromiso: “la consideración, 2. la credibilidad, 3. la convicción, 4. la transparencia y 5. la pertenencia”.<sup>1</sup> Estas al ser practicadas por líderes y miembros producen compromiso.

Para McQuaig, la forma de crear el compromiso en los seres humanos surge cuando se atienden las necesidades psicológicas, como son la seguridad, el reconocimiento, la sensación de pertenencia, ser tratados con respeto y dignidad, la oportunidad de mejora y el desarrollo; y una vez satisfechas facilitan el propósito de contribuir y brindar competencia dentro de la organización.<sup>2</sup> Según este autor la clave esta en atender las necesidades psicológicas para crear compromiso.

En el ámbito pastoral surge entonces la pregunta: ¿Cómo motivar a las personas para que conecten sus acciones con sus valores o creencias, cuando su comportamiento está en desacuerdo con los valores que dicen profesar?

Patterson dice que “hay que hablarles para saber lo que ellos quieren. Permitirles descubrir solos las conexiones entre su comportamiento actual y lo que ellos realmente desean”.<sup>3</sup> Continúa diciendo: “Para poder estimular a las personas a intentar algo que temen, se les debe proporcionar una retroalimentación positiva y rápida que fortalezca la confianza en sí mismas. ¿De qué manera? Poniendo metas a corto plazo, específicas, fáciles, y de bajo riesgo que señalen los pasos

---

<sup>1</sup> John C. Maxwell, *Liderazgo eficaz. Cómo influir en los demás* (Miami, FL.: Vida, 2002), 81.

<sup>2</sup> Jack H. McQuaig, *Cómo motivar a su equipo de trabajo* (México, D.F.: Diana, 2004), 13-19.

<sup>3</sup> Kerry Patterson, Joseph Grenny, David Maxfield, Ron McMillan y Al Switzler, *Conversaciones cruciales: claves para el éxito cuando la situación es crítica* (México D.F.: McGraw-Hill Interamericana, 2008), 109.

exactos que una persona debe dar”.<sup>1</sup> La idea es asegurar su conexión a través de la conocido a lo desconocido.

En conclusión, en el compromiso cristiano no hay cabida para la parcialidad o la desvinculación. El compromiso cristiano es uno y totalizante, pues abarca la persona entera de Jesús y la persona entera del creyente.

¿A qué se compromete el cristiano? A todo lo que Jesús dijo y enseñó. No hay auténtico compromiso con Jesús sin compromiso con su iglesia.

### **Prácticas administrativas de los líderes que generan fidelidad**

Dentro de toda organización, como en las iglesias, hay personas que son colocadas como líderes para administrar y lograr el crecimiento de las mismas. Esta investigación estudió las prácticas de los líderes o dirigentes, en la misión o asociación, que generan fidelidad a favor del sostenimiento financiero de la iglesia. Lo cual lleva a hacer algunas preguntas: ¿Qué deben hacer los líderes para generar fidelidad en los miembros? ¿Cuáles son las cualidades o prácticas en los líderes para generar fidelidad y sostener financieramente a la iglesia? ¿qué piensan los miembros de sus líderes que les hace ser fieles? ¿influye la conducta de los directivos de iglesia en la fidelidad de los miembros?

#### Liderazgo de servicio

¿Cómo describe la Biblia el liderazgo de servicio? Algunos pasajes de las Escrituras demandan del líder servicio, sacrificio, entrega desinteresada, ayuda al prójimo (Mt. 20:25-28).

---

<sup>1</sup>Ibíd., 128-129.

Para Síliceo y Ángulo el liderazgo de servicio debe tener varios componentes “a través de la educación, la capacitación, la justicia, la equidad, la congruencia, la lealtad, el reconocimiento, el respeto, la humildad y el amor, entre otros valores de la misma jerarquía”.<sup>1</sup> Estos autores amplían la idea de líder siervo incluyendo varias cualidades para lograr cambios en sus seguidores. Munroe, por su parte, agrega que “el liderazgo puede ser visto con la figura de un siervo, el cual está preparado para servir con el don que posee en cada oportunidad que se presente”.<sup>2</sup>

De igual manera, Blanchard dice que “el liderazgo es servicio, es amor, es amar la misión, amar a los clientes, amar a los colaboradores, amarse a uno mismo lo suficiente para dejar el camino libre para que los demás puedan mostrar que son magníficos”.<sup>3</sup> Lo prioritario son sus seguidores, el éxito de ellos es el del líder.

Greenleaf definió al liderazgo servidor como la única autoridad que merece la lealtad de alguien: “Aquellos que están comprometidos con este principio obedecerán y seguirán sólo a los líderes que demuestran que son siervos”. Observó que aquellas personas que creían en el concepto del servicio eran también líderes exitosos. El gran líder es visto primero como siervo, y ese simple hecho es la llave para su grandeza.<sup>4</sup> Es prioritario convertirse en líder siervo para

---

<sup>1</sup>Alfonzo Síliceo Aguilar, Bernardo Ángulo Belloc y Fernando Síliceo Fernández, *Liderazgo: el don de servicio* (México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana, 2001), 23.

<sup>2</sup>Myles Munroe, *Un legado a seguir* (Laky Mary, FL: Casa Creación, 2011), 6.

<sup>3</sup>Ken Blanchard y Colleen Barrett, *Liderando con amor* (Bogotá: Norma, 2011), 40.

<sup>4</sup>Robert K. Greenleaf, *Liderazgo de servicios* (NY.: Paulist Press, 1997), 7, 10.

cambiar parámetros o conceptos de los seguidores.

En las instituciones y empresas se está dando el cambio a líder servidor, así lo cree Pollard, y comenta:

El liderazgo servidor es un estilo de liderazgo que prevalece por encima de todos los demás. Es fácil para ser reconocidos y eficaces en el mundo corporativo y de negocios. Por razones pragmáticas, muchos líderes industriales y de negocios están recomendando la forma del liderazgo servidor, simplemente porque funciona, los desafíos del mañana requieren que sus líderes sean líderes siervos.<sup>1</sup>

Graham argumenta: “El líder que modela un servicio, sirviendo humildemente a los que lidera en vez de esperar ser servido por ellos. En ello está la paradoja del liderazgo-servicio. El servicio modelado por el líder (o liderazgo servidor) es un don; que tiende a contagiarse de tal manera que los seguidores de los líderes siervos son inspirados a pasar el don a otros”.<sup>2</sup> Al practicarlo se contagia a otros con este modelo.

Hind lo resume de esta manera: “El liderazgo servidor combina un corazón de siervo, sensible y generoso, con una mente corporativa, ideas firmes, pensamientos realistas. Su piedra principal es la preocupación por los demás, transmitiendo esta actitud con acciones que dicen, estoy para ti”.<sup>3</sup>

Finalmente, E. G. White lo expresa así: “Los que aceptan el principio sencillo de hacer del servicio de Dios en asunto supremo, verán desvanecerse sus perplejidades y extenderse ante sus pies un camino despejado. El fiel

---

<sup>1</sup>William Pollard, *El líder que sirve es líder del futuro* (San Francisco, CA: Jossey Bass, 1996), 242.

<sup>2</sup>Jill K. Graham, “El liderazgo de servicio en las organizaciones: inspiracional y moral”, *Leadership Quarterly* 2 (1991), 111.

<sup>3</sup>James F. Hind, *El corazón y alma de un liderazgo eficaz* (Wheaton: Victor Books, 1989), 55.

cumplimiento de los deberes hoy es la mejor preparación para las pruebas del mañana”.<sup>1</sup> Servir es la máxima de un líder.

### La confianza

Debe reconocerse lo difícil que es conseguir la confianza de alguien. Es un camino complicado que se va labrando poco a poco y en el que un tropiezo puede imposibilitar la puesta en marcha de nuevo.

Bennis afirma que el atributo clave del liderazgo es la capacidad para generar confianza. Cuando la confianza disminuye, el compromiso de las personas decae. Para lograr la confianza se necesitan cinco prerequisites: (a) los miembros de la organización quieren ver capacidad en el líder, (b) constancia para mantener el rumbo, (c) tener afecto o empatía, (d) sinceridad en las relaciones y (e) el carácter que incluye integridad, congruencia, cumplimiento de los compromisos y promesas.<sup>2</sup>

¿Qué valores son los que se admiran más en los líderes para tenerles confianza? Soto y Cárdenas dicen que son la honestidad, la competencia, la visión, la inspiración y la confianza.<sup>3</sup> Por eso los dirigentes deben modelar con su ejemplo, creando confianza en la gente que los rodea; deben lograr inspirar una visión compartida para desafiar a los demás a actuar, estimulando el corazón de los miembros para apoyar con confianza a su organización.

---

<sup>1</sup>Elena G. White, *El colportor evangélico*, 198.

<sup>2</sup>Warren Bennis, *Creatividad y colaboración para líderes con experiencia* (México, D.F.: Panorama, 2006), 33-38.

<sup>3</sup>Eduardo Soto Pineda y José Antonio Cárdenas Marroquín, *Ética en las organizaciones* (México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana, 2007), 164.

¿Cómo desarrolla un líder la confianza? McArthur contesta: “Cuando las personas estén convencidas de que el líder va a hacer todo lo posible para darles bienestar y no dañarlos, confiarán en él. Eso ocurre cuando el líder se esfuerza para hacer que los de su alrededor tengan éxito”.<sup>1</sup>

Por lo tanto, para crear confianza hay que ser honestos, veraces, transparentes, empáticos, sinceros, congruentes y cumplir con lo que se promete.

### El modelaje

El modelaje y enseñar con el ejemplo son claves para todo líder. Cuando Jesús estuvo en la tierra dijo: “Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis” (Jn. 13:15).

Para que las personas se unan a los proyectos de cualquier índole hay que incentivarlas, para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Silíceo dice: “El liderazgo es influir en otros con tu ejemplo para lograr un fin valioso”.<sup>2</sup>

Esta influencia no es manipulación, inducción, coacción; por el contrario, significa encauzar, animar, inspirar, motivar y respetar a las personas para que trabajen y colaboren por motivación propia, con entusiasmo, apoyando a la organización con influencia y recursos. En la vida personal y profesional las personas quieren ejercer una influencia positiva sobre los demás, esto es especialmente cierto en el ámbito de la iglesia, donde se usa esta herramienta para convencer a otros con el mensaje de salvación.

---

<sup>1</sup>John McArthur, *Liderazgo* (Nashville, TN.: Grupo Nelson, 2011), 209.

<sup>2</sup>Alfonzo Silíceo Aguilar, *Líderes para el siglo XXI* (México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana, 1997), 19.

Para Maxwell y Dornan el modelaje tiende a una reproducción de las acciones por medio del ejemplo. Mencionan también la motivación, la cual anima y comunica a nivel emocional; otro elemento citado por los autores es la tutoría, la cual ayuda a las personas a alcanzar su potencial; por último, señalan la multiplicación, que consiste en la formación de nuevos líderes. Declaran que para poder extender y ampliar la influencia en otros, se necesita estar directamente relacionado a profundidad e interesado en la gente. Todos pueden impactar a las personas sustentándolos y haciéndoles sentir que son valorados.<sup>1</sup>

Asimismo, el conocer qué necesitan y qué les hace falta a las personas es la clave para entenderlas, así se podrá influir en sus vidas positivamente. Los mismos autores comentan: “Para influir en otros es necesario cumplir cinco requisitos, primero, reconocer que todos quieren ser algo en la vida; segundo, amar a las personas antes de dirigirlas; tercero, siempre necesitamos de alguien; cuarto, entenderlos y creer en ellos; quinto, ayudarlos en sus vivencias”.<sup>2</sup> En concreto suplir sus necesidades básicas.

Existen maneras para influir en las personas a que hagan cambios en sus comportamientos sin derribar todos sus pensamientos. Al respecto Patterson expresa: “Cuando las personas confían en nuestro conocimiento y motivos, generalmente acceden a nuestra solicitud, pero hay momentos que la persuasión verbal no funciona porque la gente lo ve como un ataque, crítica o manipulación, entonces ¿cómo hacer que funcione? El consejo sería ayudar a las personas a

---

<sup>1</sup>Maxwell y Dornan, 12-56.

<sup>2</sup>Ibíd., 125-131.

experimentar el mundo como usted lo experimenta, el modelaje indirecto a través de vivencias de otras personas que pasan por el mismo problema”.<sup>1</sup>

En conclusión, se puede influir en otros con el ejemplo, ayudando en sus vivencias, siendo sus tutores, mostrando interés genuino por ellos, haciéndoles sentir que son valorados, no a través de un sermón, sino de una historia vibrante, real, que ayude a ver el mundo desde otra perspectiva y así alterar los mapas conductuales mentales de causa y efecto.

### La lealtad

El *Diccionario enciclopédico Hachette Castell* define la lealtad diciendo: “Esta es una virtud que se desarrolla en la conciencia y que implica cumplir con un compromiso aun frente a circunstancias cambiantes o adversas. Se trata de una obligación que se tiene con el prójimo”.<sup>2</sup>

La lealtad es una de las virtudes más apreciadas y buscadas tanto en la vida personal como en la organizacional. La lealtad pura y sencilla, en estos tiempos de crisis de valores, se torna difícil de conseguir.

¿Cómo lograr que los feligreses sean leales a Dios y a su iglesia? Según Autry, esto sucede cuando “la conducta que inspira y merece lealtad de los demás hacia sus líderes es que estos se conduzcan con honradez, confíen en sus subalternos, que los traten como personas, atiendan sus necesidades, proporcionen recursos y actúen con integridad”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Kerry Patterson et al., *Influencia positiva* (México D.F.: McGraw-Hill Interamericana, 2008), 52- 56.

<sup>2</sup>*Diccionario Enciclopédico Hachette Castell*, tomo VII (Madrid: Castell, 1981), 1253.

<sup>3</sup>James A. Autry, *El líder con vocación de servicio* (Barcelona: Urano, 2003), 154.



Se puede decir, en resumen, que los miembros vean valores en los dirigentes y estos los apliquen a los miembros.

Visto desde el ángulo empresarial, según Nijssen y otros,: “La lealtad debe entenderse como una motivación del cliente por mantener una relación con su proveedor o vendedor y que se expresa por medio de un abanico de acciones que emprende con el propósito de conservar dicha integración”.<sup>1</sup>

¿Pero cuál sería el resorte que impulse a la lealtad? Navarro y otros aseguran que “cuando hay una mayor satisfacción se traduce en una actitud positiva hacia el establecimiento y mayor intención de compra”.<sup>2</sup> El secreto es la satisfacción del cliente sobre el producto que recibe.

Rundle y Mackay afirman que los factores que deben ser considerados son: Primero, “lealtad actitudinal, las preferencias, el compromiso e intenciones. Segundo, la lealtad intencional de las personas cuando regresan y comentan que les agrada o gusta el producto y hacen compras reales”.<sup>3</sup> En otras palabras, es un compromiso psicológico de la persona donde da cabida a sentimientos y afectos positivos de acuerdo a la experiencia y en relación con sus necesidades y esto lo hace ser leal.

Se ha descubierto que la ética del líder es muy importante para efectos prácticos, en la producción de resultados. Soto y Cárdenas mencionan que los valores compartidos crean confianza, la congruencia conduce a lo predecible en la

---

<sup>1</sup>Nijssen E. Singh, J. Sirdeshmumurkh y H. Holzmueller, “Academy of marketing”, *Sciencia Journal*, 31 (enero de 2003), 46-60.

<sup>2</sup>Marzo Navarro, M. Pedraja Iglesias y M. Rivera Torres, *Journal of Fashion Marketing and Management*, 8 (abril de 2004), 425.

<sup>3</sup>S. Rudley y M.M. Mackay, *Journal of Services Marketing*, 15 (julio de 2001), 529-546.

planificación, lo predecible es esencial para el manejo de la crisis, y la seguridad en tales recompensas genera lealtad.<sup>1</sup> La lealtad se da por ser congruente en el quehacer diario.

Resumiendo, la idea de lealtad se define como el compromiso de mantener los vínculos y las promesas a personas o grupos de individuos. Al compartir valores y congruencia en las acciones, así como tener satisfacción con lo que se recibe, se notan la honradez e integridad, el compromiso e intenciones y al atender sus necesidades, todo esto da como resultado lealtad.

### La integridad

¿Quién es una persona íntegra? En general, es alguien en quien se puede confiar. En este sentido, Caba señala que “la integridad es una disciplina que observa los valores que guían a una persona en sus acciones. Cuando el líder es íntegro, genera confianza”.<sup>2</sup> Por lo tanto, tiene que ver con la conducta del líder.

De igual importancia es la declaración de Soria: “Ser íntegro significaría actuar en todo momento bajo un compromiso personal con la honestidad, la franqueza y la justicia: es decir, vivir de acuerdo con los principios personales y morales, rectitud, bondad, honradez, ‘intachabilidad’. Alguien en quien se puede confiar. El punto clave de la integridad en el trabajo, o en cualquier otro lugar, se centra en tener bien definidos los estándares que se basan en el sistema de

---

<sup>1</sup>Soto y Cárdenas, 115.

<sup>2</sup>Susan Caba, *Leadership* (NY.: Alpha Books, 2013), 3.

creencias personales”.<sup>1</sup> Vivir los valores y demostrarlo en conducta.

Covey define integridad: “Se refiere a manejarse de manera coherente con los valores personales y los que son compartidos por la comunidad. La honestidad es el principio de decir la verdad. La integridad es cumplir las promesas que uno se ha hecho a sí mismo o ha hecho a los demás”.<sup>2</sup> Lo que se promete se cumple.

Según Murphy y Luther “integridad y fiabilidad implican concepciones ligeramente más amplias, como la voluntad de cumplir con las normas, valores internalizados, normas y expectativas”.<sup>3</sup> Una persona con voluntad firme y de fuertes valores genera integridad.

En un trabajo de investigación O’Bannon, Goldinger y Appleby confeccionaron un listado con algunas de las facetas y cualidades que se esperan de las personas y que definen el comportamiento íntegro; estas se operativizan como variables evaluadas en las pruebas de integridad, y son las siguientes: “En el listado se incluyen las variables de responsabilidad, el compromiso de trabajo a largo plazo, la estabilidad, la predisposición a la violencia, razonar con principios morales, la hostilidad hacia el otro, la ética del trabajo, la fiabilidad y el estado de ánimo que se observa”.<sup>4</sup> Entre estos, los cuatro primeros son más conocidos y usados para medir integridad, mientras hostilidad, fiabilidad y el ánimo, son menos

---

<sup>1</sup>I. Soria, *Integridad: Un valor más necesario que nunca*, accesada el 14 de julio de 2016, disponible en <http://blog.inspiringbenefits.com/recursos-humanos/integridad/>

<sup>2</sup>Stephen R. Covey, *El octavo hábito* (México, D.F.: Paidós, 2004), 172.

<sup>3</sup>K. R. Murphy y N. Luther, “Assessing honesty, integrity and deception”, *International Handbook of Selection and Assessment*, 18, 369-388.

<sup>4</sup>R. M. O’Bannon, L. Goldinger y G. S. Appleby, *Honesty and integrity testing: A practical guide* (Atlanta, GA: Applied Information Resources, 1989), 25.

conocidos pero válidos.

Por otro lado Ones, Viswesvaran y Schmidt incluyen otras variables que derriban la identidad, como “los problemas de disciplina en el trabajo, la violencia en el trabajo, el ausentismo laboral y los retrasos en la incorporación al horario laboral”.<sup>1</sup>

En otro sentido Hesselbein y Goldsmith comentan otras prácticas que generan integridad: “Se requiere que los seres humanos practiquen más la integridad personal, que es la coherencia entre lo que sabemos, profesamos y hacemos. Decir la verdad, cumplir compromisos y vivir los valores que decimos profesar; tratar a los demás con justicia y benevolencia eleva nuestra autoestima”.<sup>2</sup> Al vivir en una sociedad donde los líderes prometen y no cumplen, esto ha erosionado la integridad aún dentro de la iglesia.

En el mundo cristiano se da mucho valor a la integridad y a la confianza. Branden comenta que la “integridad es cuestión de congruencia entre palabras y actos: una persona que dice la verdad mantiene sus promesas. Respetar los compromisos. Actuar de acuerdo a sus valores que profesa, es una persona que es digna de confianza”.<sup>3</sup> La iglesia necesita miembros que practiquen más la integridad, la confianza en las relaciones, y sean responsables de sus compromisos.

---

<sup>1</sup>D. S. Ones, C. Viswesvaran y F. L. Schmidt, “Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance”, *Journal of Applied Psychology Monograph* 78 (1993), 679-703.

<sup>2</sup>Frances Hesselbein, Marshall Goldsmith y Richard Beckhard, *La organización del futuro* (Buenos Aires: Granica, 1998), 304.

<sup>3</sup>Nathaniel Branden, *La autoestima en el trabajo* (México, D.F.: Paidós, 1999), 84,85.

Sin embargo E. G. White expresa: “Se necesitan para este tiempo hombres de probado valor y fuerte integridad, hombres que no teman elevar sus voces para defender lo justo. A cada obrero quiero decir: Que la integridad caracterice todo acto vuestro en el desempeño de todos vuestros deberes oficiales”.<sup>1</sup>

Resumiendo la idea, para ser una persona de integridad se debe ser puntual, tener control emocional y respeto por sí mismo y por los demás, ser apropiado, responsable, disciplinado, directo, puntual, leal, tener firmeza en sus acciones; por lo tanto ser atento, correcto e intachable, tener entereza moral, rectitud y honradez en la conducta.

### **Conocimiento de la doctrina**

De la misma manera, al incursionar en el elemento del conocimiento de la doctrina se descubrió la importancia del adoctrinamiento integral a los miembros de iglesia y personas interesadas que se acercan a esta.

### **Concepto del conocimiento**

Definir el conocimiento es complicado porque no hay un concepto único. Nonaka y Takeuchi conciben el conocimiento como “un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad. Esta concepción destaca la naturaleza activa y subjetiva del conocimiento, representada en términos de compromiso y creencias enraizadas en los valores individuales”.<sup>2</sup> Se

---

<sup>1</sup>E. G. White, *Obreros evangélicos*, 148.

<sup>2</sup>I. Nonaka, y H. Takeuchi, *La organización creadora de conocimiento* (NY.: Oxford University Press 1995), 60-102.

da énfasis a creencias enraizadas que fueron adquiridos desde la niñez, pero la persona continua creciendo y sigue evolucionando con el tiempo.

Por su parte, Brown y Duguid consideran que “el conocimiento es propiedad de los individuos, gran parte del conocimiento es producido y mantenido colectivamente. El conocimiento es fácilmente generado cuando se trabaja conjuntamente, siendo este fenómeno denominado comunidades de práctica. A través de la práctica, una comunidad desarrolla una comprensión compartida sobre lo que hace, cómo lo hace y cómo se relaciona con las prácticas de otras comunidades de práctica”.<sup>1</sup> Con la praxis diaria el conocimiento se afirma.

En relación a esta declaración, Ontoria expresa: “Conocer se define como comprensión del significado, por medio del aprendizaje cuando se producen los cambios de insights o comprensión interna de la situación y su significado”.<sup>2</sup>

También estos autores consideran que la repetición y la práctica de todos los días, junto con el estudio, ayudan a confirmar el conocimiento porque la persona capta, internaliza o comprende una verdad revelada.

Desde la perspectiva de Valhondo el conocimiento se define como “aprensión de hechos verbales o principios como resultados de estudio, investigación o erudición general. Familiaridad con un tema en particular o una rama del saber”.<sup>3</sup> Al usar el término ‘aprensión’ da a entender que se tiene juicios

---

<sup>1</sup>J. S. Brown y P. Duguid, “Organizing knowledge”, *California Management Review*, 40 (1998), 90-111.

<sup>2</sup>Antonio Ontoria, *Cómo ordenar el conocimiento usando mapas coceptuales* (México, D.F.: Alfaomega, 2004), 14.

<sup>3</sup>Domingo Valhondo, *Gestión del conocimiento, del mito a la realidad* (Madrid: Díaz de Santos, 2003), 43.

o prejuicios como resultado de los estudios, y esto ayuda a familiarizar el conocimiento adquirido.

Desde el nacimiento se inicia a conocer el entorno y esto lleva a observar e investigar. Polanyi observa dos niveles de conocimiento: el primero es el focal, que es el conocimiento sobre el objeto o fenómeno que se observa, y el segundo es el conocimiento tácito, es el instrumento que se maneja para mejorar la interpretación de lo observado. Lo sintetiza diciendo "sabemos más de lo que podemos decir".<sup>1</sup> Sobre el conocimiento tácito este consiste en una serie de modelos mentales que los individuos siguen en determinadas situaciones, que muchas veces los siguen pero no conocen su origen, solo su aplicación.

Por las ideas antes dichas, el conocimiento es la justificación de las creencias personales, y para internalizar la verdad aprendida se necesita practicar todos los días. Explorar e investigar lleva a aprender cosas nuevas que resultan en cambios de actitudes y, finalmente, el conocimiento es dinámico.

### El conocimiento de la doctrina

Se necesita tener el conocimiento de la doctrina para darle identidad a la iglesia. Hay autores que apoyan la idea que con la enseñanza práctica se puede perpetuar y confirmar a una iglesia, y que instruirla en conocimiento religioso le permite consolidar a sus miembros.

Así lo asegura Ukah: "Enseñar no es solamente una forma de cultivar conocimiento, es una forma de generar ideas y conocimiento entre los creyentes

---

<sup>1</sup>Michel Polanyi, *The tacit dimension* (USA: University of Chicago, 2009), 18.

las redes de transmisión, circulación y consumo de este son importantes para la autopropagación tanto en las instituciones religiosas como de la profesionales”.<sup>1</sup>

En relación a lo anterior Coenen enfatiza: “A pesar de las diferencias en el uso de la palabra *soma*, Pablo no solamente se refiere a la comunidad de una sola fe, sino también a normas comunes, incluso reglamentos (1 Co. 7:17; 11:16; 16:1), dispuestas con toda la fuerza del derecho y garantizadas por la autoridad de los apóstoles”.<sup>2</sup> Esto habla de la necesidad de tener puntos de fe que le den forma al cuerpo de Cristo confirmando a los miembros de las iglesias.

Daros afirma: “El hombre religioso parte del supuesto de la fe en una revelación; que hay un fundamento más allá de los acontecimientos y fenómenos de este mundo”.<sup>3</sup> Se entiende entonces que el conocimiento tiene el componente de la fe, que lleva a profundizar en las creencias. Jesucristo dijo: “Y esta es la vida eterna: que te conozcan a ti, el único Dios verdadero, y a Jesucristo, a quien has enviado” (Jn. 17:3; 2 Ts. 2:15).

Al principio los pioneros de la iglesia Adventista no querían tener una declaración de fe o doctrina por dos razones, las que explica Koranteng: “... la primera, porque no debiera tener una connotación de infalibilidad y estar sobre las conciencias de los creyentes; la segunda, no debiera ser las gafas a través de las

---

<sup>1</sup>Asonzeh Ukah, “Los expertos en religión y la producción de un conocimiento religioso translocal: El caso de la iglesia cristiana redimida de Dios (RCCG), Nigeria”, *Antípoda* 2 (enero-junio de 2006), 196.

<sup>2</sup>Lothar Coenen, Erich Beyreuther y Hans Bietenhard, “Iglesia”, *Diccionario teológico del Nuevo Testamento*, ed. Mario Sala (Salamanca: Sígueme, 1990), 324.

<sup>3</sup>William R. Daros, *Conflictos epistemológicos entre el pensamiento científico y el religioso* (Argentina: Universidad Nacional de Rosario, 2009), 32.



cuales se lea la Palabra de Dios”.<sup>1</sup> Esta idea es buena, pero también es necesario tener creencias que dan unidad e identidad como iglesia.

El conocimiento está en todas partes, así lo expresa E. G. White: “Todo verdadero conocimiento y desarrollo tienen su origen en el conocimiento de Dios. Doquiera nos dirijamos, al dominio físico, mental y espiritual; cualquier cosa que contemplemos, fuera de la marchitez del pecado, en todo vemos revelado este conocimiento”.<sup>2</sup> Ella misma aclara que “la alta educación debe impartir un conocimiento y una disciplina que conducen a un mejor desarrollo del carácter”.<sup>3</sup>

También habla de la importancia de interiorizar el conocimiento aprendido: “Para poder soportar la prueba que les espera deben comprender la voluntad de Dios tal cual está revelada en su Palabra, pues no pueden honrarle sino en la medida del conocimiento que tengan de su carácter, gobierno y propósitos divinos y en la medida en que obren conforme a las luces que les hayan sido concedidas”.<sup>4</sup> Por lo tanto, el conocimiento es importante porque prepara para soportar lo que está por venir.

La iglesia adventista basa todo conocimiento en la Biblia. Desde esta perspectiva, Brooks comenta: “Todo seguidor de Cristo debe considerar la Biblia como la palabra de Dios que les habla directamente. Está escrita en el alma, que puede ser revelada en espíritu, en palabra, en acción, porque la verdad nunca

---

<sup>1</sup>Samuel Koranteng-Pipim, “Do we need a 28th fundamental belief?”, en *Here we stand: Evaluating new trends in the church* (Berrien Springs, MI: Adventist Affirm, 2005), 108.

<sup>2</sup>E. G. White, *Consejos para los maestros*, 16.

<sup>3</sup>Ibíd., 45.

<sup>4</sup>Elena G. de White, *El conflicto inminente* (Nampa, ID: Pacific Press, 1969), 76.

muere”.<sup>1</sup> Somos conocidos por el pueblo de la Biblia nuestra única base de creencias y doctrina.

*Para concluir dentro de este marco, la iglesia tiene la siguiente declaración:*

“Somos una familia mundial de creyentes que se dedica a representar el reino de Dios en el mundo por medio de una conducta ética, el respeto mutuo y el amor desinteresado. Nuestra fidelidad a Dios incluye un compromiso con la iglesia que es su cuerpo”.<sup>2</sup> Somos un pueblo que vive sus acciones al amparo de Dios y su palabra, y que imparte el conocimiento de su doctrina a la sociedad entera.

### **La identidad con la iglesia**

En los momentos finales antes de su crucifixión Jesús le dijo a Pedro que lo negaría, “un poco después, acercándose los que por allí estaban, dijeron a Pedro: verdaderamente también tú eres de ellos, porque aun tu manera de hablar te descubre” (Mt. 26:73). De la misma forma como en el pasado, hoy la iglesia tiene actividades que la distinguen y le han dado identidad en medio de cualquier cultura, por ejemplo: el sábado, la predicación de las profecías de los últimos días, con estos elementos la sociedad identifica a los cristianos adventistas.

El *Diccionario de psicología social* define identidad como: “La pertenencia permite establecer la identidad del grupo y establecer la propia identidad como integrante de ese grupo. El sujeto se ve a sí mismo como miembro de un grupo,

---

<sup>1</sup>Charles D. Brooks, *I want my church back, en here we stand: Evaluating new trends in the church* (Hagerstown, MD: Review and Herald, 2005), 94.

<sup>2</sup>Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Los valores de la iglesia adventista del séptimo día*, (Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2011), 78.

como perteneciente, adquiere identidad, una referencia básica, que le permite ubicarse situacionalmente, pero no se da este a través de los lazos consanguíneos, sino algo logrado por el grupo como tal".<sup>1</sup>

También Jenkins expresa que "la identidad es como un vínculo psicológico que liga a una persona con algo o alguien provocando un sentido de pertenencia, unidad y entrega. Añade que se trata de un proceso, no de un evento".<sup>2</sup> Este proceso toma tiempo, pero cuando se trabaja practicando las cualidades, se obtienen buenos resultados.

Castells afirma que tratándose de actores sociales, la identidad es la construcción de sentido atendiendo a uno o varios atributos culturales, priorizándolos del resto de atributos, que se construyen por el individuo y representan su autodefinición.<sup>3</sup> Identidad viene según este autor de nuestro trasfondo cultural y nos autodefinimos al hablar sobre la forma en que vivimos.

Continuando con la idea, Molano agrega: "La identidad no es un concepto fijo, sino que se recrea individual y colectivamente y se alimenta de forma continua de la influencia exterior. De acuerdo con estudios antropológicos y sociológicos, la identidad surge por diferenciación y como reafirmación frente al otro".<sup>4</sup> A través del ejemplo, esta acción se conoce como discipular.

---

<sup>1</sup> *Diccionario de psicología social*, consultado el 2 julio de 2016, disponible en <http://psicopsi.com/diccionario-de-psicologia-social-letra-P-pertenencia-terminos-de-psicologia-social>.

<sup>2</sup> Richard Jenkins, *Social identity* (Nueva York: Taylor & Francis Group, 2008), 5.

<sup>3</sup> Manuel Castells, *El poder de la identidad*, 4ª ed. (México, D.F.: Siglo XXI, 2003), 89.

<sup>4</sup> Olga Lucía Molano, "Identidad cultural, un concepto que evoluciona", *Revista Ópera* 7 (2007), 74.

Resumiendo la idea identidad tiene que ver con marcar una meta y ponerse a trabajar en ella. Esta virtud no se da inmediatamente sino lleva un proceso de tiempo. También tiene que ver con el trasfondo cultural de las personas y de los valores que practica. Por ultimo surge al convivir y practicar uno frente al otro los valores de la institución.

### Como lograr identidad.

Una de las características de la identidad es que el equipo anima a sus miembros a verse como mutuamente responsables, tal vez el factor más influyente, en los resultados del equipo. Esta sensación de responsabilidad mutua elimina la actitud "yo hice mi parte", que debilita el rendimiento. Cuando la gente se siente mutuamente responsable de los resultados, procura ayudar a sus compañeros de equipo que tienen dificultades o que se están rezagando.<sup>1</sup> Sentirse parte, lo da el trabajo en equipo porque todos son tomados en cuenta.

Otra manera de tener identidad la señala Kinsey: "Cuando las personas comienzan a trabajar juntas con un sentimiento de finalidad, entusiasmo y cooperación, la gente empieza a identificarse con la misión de la organización y busca nuevos retos y desafíos, esto es identificarse y comprometerse".<sup>2</sup> Esta línea de pensamiento nos lleva a la acción para organizarnos, planificar y poner en acción a la iglesia para que nazca en ellos el sentido de identidad.

---

<sup>1</sup>"Dinámicas de grupo", *Curso de MBA*, accesada el 11 de julio de 2016, disponible en <http://cursodemba.com/el-lider-de-equipo-debe-fomentar-la-identidad-del-grupo/>

<sup>2</sup>Carol Kinsey Goman, *Cómo dirigir para lograr el compromiso* (México, D.F.: Iberoamérica, 1991), 51.

Otra característica importante es que para engendrar identidad de equipo es necesario cierto nivel de compromiso y esfuerzo por parte de sus miembros.

“En el contexto empresarial la identidad de equipo se manifiesta como una voluntad de colaboración, compartir información, esforzarse más, tomar decisiones conjuntas y anteponer los objetivos del equipo a los personales. Si se consigue crear esta sensación de identidad dentro del equipo, la carga del liderazgo es mucho más ligera [...] La identificación mediante objetivos y valores comunes es mucho más poderosa”.<sup>1</sup>

Esto es un reto tomando en cuenta las diferencias en personalidades, pero se debe hacer el esfuerzo para lograr identidad.

Respecto a cómo ayudar a las personas para identificarse con la organización, Maxwell y Dornan sostienen que “hay que enseñarles respeto de sí mismas, hacerlas sentir valoradas y que son importantes para los demás, así se sentirán coherentemente positivas en cuanto a sí mismas y tendrán libertad para vivir apropiadamente consigo y con los demás”.<sup>2</sup> Respetar y valorar dan personas positivas y coherentes.

Llama la atención lo que expresan Turner y Giles sobre la importancia de la identidad: “Un elemento importante de la identidad es que es suficiente para determinar la percepción subjetiva de la existencia de un grupo y su grado permite clasificar los contextos en los que se desarrollan las conductas a lo largo del continuo personal-social”.<sup>3</sup> En otras palabras es la percepción de los individuos que tienen sobre sí mismos y sus conductas de interacción que les dan identidad.

---

<sup>1</sup>Ibíd

<sup>2</sup>John C. Maxwell y Jim Dornan, *Seamos personas de influencia* (Nashville, TN: Caribe, 1998), 66.69.

<sup>3</sup>J. C. Turner y H. Giles, *Intergroup behavior* (Oxford: Blackwell, 2001), 66-101.

## Identidad religiosa.

¿Qué es identidad religiosa? Al respecto, Giménez comenta: “la identidad religiosa se caracteriza por ser un elemento de autorreconocimiento individual y colectivo que reafirma un valor y sentido de pertenencia basado en cierto tipo de símbolos, creencias y de contacto con lo sagrado; a la vez esa identidad requiere ser reconocida por los demás sujetos, instituciones y grupos con los que se interactúa para existir social y públicamente”.<sup>1</sup> Además señala: “La identidad tiene que ver con la idea que se tiene acerca de quiénes somos y quiénes son los otros [...] implica por lo tanto, hacer comparaciones entre las gentes para encontrar semejanzas y diferencias entre las mismas”.<sup>2</sup> Al notar las diferencias nos ayuda a entender nuestra identidad como iglesia.

Si esto es cierto es necesario hacer comparaciones para darse cuenta de quién se es y valorar lo que se tiene, el resultado es la identidad.

Sin embargo, Ruiz señala: “La identidad religiosa permite dar cohesión y sentido a la vida de sujetos y colectividades que han sido desarraigados de sus formas tradicionales de vida, dotándoles de capacidad para enfrentar los retos que el cambio y los conflictos les han planteado”.<sup>3</sup> Caso conocido: los que emigran a otros estados o países llevan sus creencias y culturas, y las defienden.

López agrega: “La religión constituye un conjunto de creencias y motivaciones, marcos de referencia, normas morales y criterios de acción, que un

---

<sup>1</sup>Gilberto Giménez, “Culturas e identidades”, *Revista Mexicana de Sociología* 66 (2004), 85.

<sup>2</sup>Ibíd., 34.

<sup>3</sup>Rubén Ruiz Guerra, *Identidades sociales y cambio religioso en Chiapas* (México, D.F.: Instituto Mora, 2004), 156.

sujeto asume con la finalidad de dar respuesta a un conjunto de misterios e inquietudes que le han marcado existencialmente”.<sup>1</sup> Entendiendo lo anterior, la religión también ofrece al individuo un horizonte moral determinado, es decir, le dota de una identidad y una forma de vida.

Entre las ideas expresadas, la de E. G. White logra capturar la identidad religiosa como la asumen los adventistas:

La religión de Cristo no exige de nosotros que perdamos nuestra identidad de carácter, sino meramente que nos adaptemos, en cierta medida, a los sentimientos y modalidades de los demás. Muchas personas se pueden vincular en una unidad de fe religiosa aunque sus opiniones, hábitos y gustos no armonicen en asuntos temporales; pero si arde en su seno el amor de Cristo, y fijan los ojos en el mismo cielo como su morada eterna, pueden tener la comunión más dulce y más inteligente, y la más admirable unidad.<sup>2</sup>

La principal característica que identifica a los adventistas del séptimo día desde sus principios es la certeza del segundo advenimiento del Señor Jesucristo. En su declaración de valores se expresa: “El sentido de identidad y del llamamiento que hemos recibido derivan de nuestra comprensión de las profecías bíblicas, en especial de las que hacen referencia al tiempo que precede inmediatamente al retorno de Cristo”.<sup>3</sup>

En este mismo sentido los pioneros plasmaron esa identidad en los mensajes proféticos que hasta hoy la iglesia continúa proclamando. Knight remarca este punto: “El mensaje remanente escatológico divino que se encuentra en el núcleo del Apocalipsis (Apoc. 14:6-12) es un mensaje bíblico impactante, un

---

<sup>1</sup>Luis Xavier López Farjeat, “Arrogancias dispares”, *Conspiratio* 8 (2010), 54.

<sup>2</sup>E. G. White, *Joyas de los testimonios*, tomo1., 449.

<sup>3</sup>Iglesia Adventista del Séptimo Día, *Declaración de misión de la iglesia adventista del séptimo día*, 2011, 79.

mensaje arraigado en el tiempo (Apoc. 10:10; 12:17; 14: 6-20), un mensaje que tiene que avanzar y que debe ser proclamado con poder y sinceridad”.<sup>1</sup>

En conclusión, la identidad religiosa da un sentido de ser valorados, de pertenencia basada en una serie de doctrinas que dotan de un horizonte moral. Para seguir manteniendo tal identidad, se debe vivir conforme a lo que se cree.

### Identidad en los grupos pequeños.

Uno de los lugares donde se genera identidad es en los grupos pequeños. Jesucristo dio el ejemplo y formó su grupo pequeño, creando un ambiente de compañerismo (Mr. 3:14).

¿Cuál fue el propósito de formar su grupo pequeño?: la unidad, la comunión, la confraternización y una relación personal cercana. Jesús se preocupaba por cada persona, les hacía sentir que eran importantes, que eran su familia, sus hermanos de sangre (Mr. 3:31-35). También en ocasiones, después de trabajar, los llevaba a un lugar aparte para convivir, descansar y relajarse de las presiones diversas como grupo pequeño; de esta manera podían socializar y crecer en identidad (Mr. 6:30-32). Después de la ascensión de Jesús al cielo (Hch. 1:9), la predicación de Pedro llevo a la iglesia como tres mil personas (Hch. 2:41), esto les llevo a organizarse en grupos pequeños para su atención.

McBride comenta: “Un grupo pequeño dentro de la iglesia es una reunión voluntaria e intencional de personas que se congregan regularmente, con la meta

---

<sup>1</sup>George R. Knight, *La visión apocalíptica y la castración del adventismo, ¿estamos borrando nuestra relevancia?* (México, D.F.: Gema Editores, 2009), 87-93.



compartida de la mutua edificación cristiana y el compañerismo”.<sup>1</sup> Se puede decir que dentro de tal grupo se recibe amistad, apoyo espiritual y psicológico; y al relacionarse, con el tiempo se necesitan, apoyan y ayudan.

En el sentido de convivir como grupo pequeño no solo en el trabajo, sino en lo social, Comiskey sugiere: “A través del grupo pequeño, llegaron a estar los discípulos íntimamente relacionados con Jesús y entre sí, a pesar de sus diferencias obvias, llegaron a amarse los unos a los otros”.<sup>2</sup> En el grupo pequeños nacen lazos de amistad que con el tiempo llegan a profundizar.

Nelson comenta que en el siglo XXI se han creado redes sociales, porches delanteros como el Facebook, el twitter con el objetivo de socializar, pero el mejor lugar es en los grupos pequeños: “la base del éxito de los movimientos que buscan conversiones es el desarrollo por medio de redes sociales, a través de una estructura de lazos interpersonales directos e íntimos”.<sup>3</sup> Los lazos se dan no en los cientos de miembros, sino en los grupos pequeños.

Se concluye que es necesario convivir, discipular y aprender dentro de los grupos pequeños de la misma manera relacionarse con Jesús y entre hermanos. Sin ser iguales, es posible hacer a un lado el yo y unirse a los planes trazados en la iglesia, poner cada quien su aporte individual y lograr la unidad que nos provee identidad.

---

<sup>1</sup> Neal F. McBride, *Cómo liderar grupos pequeños* (Bogotá: Centros de Literatura Cristiana, 2002), 25-30.

<sup>2</sup> Joel Comiskey, *Recoged la cosecha* (Barcelona: CLIE, 2001), 91.

<sup>3</sup> Dwight K. Nelson, *El sueño de Dios para ti, tu eres el elegido* (México, D.F.: Gema Editores, 2015), 209.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

Esta investigación se propuso conocer si los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

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

#### Tipo de investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista,<sup>1</sup> una investigación puede ser de enfoque cuantitativo si se usa la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y al análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Bajo este enfoque la investigación puede tener diferentes tipos de alcances.

---

<sup>1</sup> Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación* (5ª ed.) (México: McGraw Hill, 2010), 4.

Esta investigación fue explicativa porque trató de identificar relaciones causales entre las variables, tanto de manera directa como indirecta, pretendiendo de esta forma explicar las interrelaciones entre estas.<sup>1</sup> La investigación responde a un diseño con enfoque cuantitativo con alcance descriptivo, explicativo y transversal.

Es descriptiva porque se pudieron medir las variables de estudio: conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes, la identificación con la iglesia y la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.

Es transversal porque se realizó solo en un periodo determinado, todo esto mediante la utilización de un instrumento, para conocer el nivel de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes, la identificación con la iglesia y la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los directivos y miembros de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

### **Población de estudio**

La población es el conjunto de todos los datos que concuerdan con una serie de especificaciones.<sup>2</sup> En este estudio la población comprendió a los miembros de la junta directiva de las iglesias de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

---

<sup>1</sup> *Ibíd.*, 4.

<sup>2</sup> *Ibíd.*, 174.

La población utilizada en el presente estudio son líderes de las trece juntas directivas que suman 195, de los cuales llenaron la encuesta 183.

### **Muestra**

El tipo de muestreo realizado es no probabilístico dirigido por conveniencia. En esta investigación se seleccionó intencionalmente a los miembros de la junta directiva de tres distritos. La muestra fue de 183 miembros de la junta directiva que se encontraron a la hora de aplicar el cuestionario y que además quisieron participar. Se logró una participación de 94% de los miembros de la junta directiva.

### **Instrumento de medición**

La instrumentación comprende las variables dependientes e independientes, la elaboración del instrumento, confiabilidad y la operacionalización de las variables.

### **Variables**

Las variables se pueden agrupar en variables dependientes e independientes las que a continuación se describen.<sup>1</sup>

#### **Variable dependiente**

La variable dependiente es el fenómeno que requiere de explicación o que debe ser explicado. Para este estudio se consideró como variable dependiente: la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.

---

<sup>1</sup> *Ibíd.*, 5.

## Variable independiente

La variable independiente utilizada en la presente investigación fue el conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia.

Algunas otras variables complementarias que se consideraron para ampliar el estudio fueron las demográficas, que incluyeron las siguientes: zona de residencia, género, nivel académico máximo, edad, tiempo de ser miembro de iglesia, obtiene ingresos, tiene responsabilidad en la iglesia y tiempo de ejercerlo.

## Elaboración del instrumento

Un instrumento de medición según Hernández, Fernández y Baptista,<sup>1</sup> es en principio cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo, el instrumento sintetiza en sí toda la labor previa de investigación: resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados. A continuación se hace una descripción general de la elaboración de los instrumentos utilizados en el presente estudio.

1. Se realizó una definición conceptual de las variables: conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.

---

<sup>1</sup> *Ibid.*, 217.

2. Se dimensionaron cada una de las variables y luego se formaron varios criterios para cada variable.

3. Se procedió a la validación de contenido en términos de pertinencia y claridad; se proporcionó a cinco expertos un instrumento de evaluación, mostrando el nombre de la variable, su definición conceptual y los indicadores. Cada indicador o ítem presentaba dos escalas tipo Likert de cinco puntos para que evaluaran la pertinencia y claridad. Los expertos fueron: Ing. Roberto Baños, pastores Mario Villarreal, Jorge Dzul, Matías Soto y Dr. Manuel Muñoz Palomeque.

Una vez aprobados por los asesores, se procedió a la aplicación para recolectar los datos de la población de directivos y miembros de las iglesias de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México. En el apéndice A se muestra el instrumento definitivo.

### **Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad indica que “un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”.<sup>1</sup>

La confiabilidad del instrumento fue medido por el método alfa de Cronbach cuyo valor fue de .823 para el conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana (criterio 1-8), el compromiso con la iglesia tuvo un valor de .723 (criterio 9-15, se eliminó el criterio CI16 por tener poco aporte hacia el constructo), las prácticas administrativas de los líderes tuvo un valor de .799 (criterio 16-27), la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas obtuvo un valor de .798 (criterio de 28-33)

---

<sup>1</sup> *Ibíd.*, 243.

y la identificación con la iglesia tuvo un valor de .850 (criterio 34-39). Dichos valores fueron considerados como aceptables para esta investigación (ver apéndice B).

El instrumento final consta de tres secciones: (a) instrucciones generales, (b) datos demográficos y (c) 39 variables observadas con cinco opciones a elegir: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) con frecuencia y (5) siempre.

### Operacionalización de las variables

En la Tabla 1 se presenta un ejemplo de la operacionalización del género y edad de los encuestados. En el apéndice C se presenta la operacionalización de todas las variables. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

Tabla 1

#### *Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Edad	Información que identifica el tiempo de vida de los encuestados.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Edad__	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Edad La escala de medición es métrica.
Género	Información que identifica el sexo masculino o femenino.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Género: F M	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Femenino 2. Masculino La escala de medición es nominal.

## Validez de contenido

En esta sección se presenta la validez de contenido y la confiabilidad de los instrumentos para medir el conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, *el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes, la identificación con la iglesia y la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas*. La validez del constructo se presenta en el capítulo IV, por haberse formulado como un objetivo sustantivo en esta investigación.

### Validez de contenido

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

1. Se realizaron varias entrevistas con el asesor principal para conocer su opinión sobre la medición de las variables.
2. Se hizo una búsqueda de algunos instrumentos utilizados anteriormente, para luego analizarlos con el asesor principal y tener una idea de las posibles dimensiones y criterios.
3. Se procedió a formar un listado de dimensiones y todos los posibles criterios.
4. Después, el asesor principal y el investigador seleccionaron en base al listado de las dimensiones, los criterios del instrumento a proponer.
5. Se realizaron consultas y revisiones por parte de los demás asesores del estudio.
6. Se evaluó la claridad y pertinencia con la ayuda de cinco expertos en la temática.



7. Se aplicó la prueba a la población de directivos y miembros de las iglesias de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

### **Hipótesis nula**

Las hipótesis nulas son proposiciones acerca de la relación entre variables, que sirven para negar lo que afirma la hipótesis de investigación.<sup>1</sup> En esta investigación se formuló la siguiente hipótesis:

#### **Principal**

*La hipótesis principal nula considerada en el estudio fue la siguiente:*

H<sub>0</sub>: los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia, son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

### **Operacionalización de hipótesis**

A continuación, en la tabla 2 se presenta la operacionalización de la hipótesis principal en la cual se incluyen las variables, el nivel de medición de cada variable y el tipo de prueba estadística utilizada.

### **Recolección de los datos**

Para administrar el instrumento se siguió el siguiente procedimiento:

1. Se convocó a una junta especial con los pastores y ancianos-encargados de iglesias para explicar lo que se pretendía con la investigación.

---

<sup>1</sup> *Ibíd.*, 370.

2. Se explicó la estructura del instrumento y cómo debían contestarlo.
3. Se acordó aplicarlo el sábado por la tarde a directivos y miembros en general.
4. Las encuestas fueron devueltas al investigador a través de los pastores de cada distrito.
5. Las encuestas fueron concentrada en el programa estadístico Excel.

Tabla 2

*Operacionalización de las hipótesis*

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de medición	Prueba estadística
H <sub>1</sub> : Los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes y la identificación con la iglesia no son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México.	A. Conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se utilizó la prueba estadística regresión múltiple. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p < .05$ .
	B. Compromiso con la iglesia.	B. Métrica	
	C. Prácticas administrativas de los líderes	C. Métrica	
	D. Identificación con la iglesia.	D. Métrica.	
	E. Fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.	E. Métrica	

**Análisis de datos**

Por ser una investigación cuantitativa, para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 15.0 para Windows. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: regresión múltiple y la utilización de las medias aritméticas.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Esta investigación se propuso conocer si los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia ¿son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

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

Las variables utilizadas en esta investigación fueron conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes, la identificación con la iglesia y fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas. Las variables demográficas fueron: zona de residencia, género, nivel académico máximo, edad, tiempo de ser miembro de iglesia, obtiene ingresos, tiene responsabilidad en la iglesia y tiempo de ejercerlo.

Este capítulo está estructurado de la siguiente manera: descripción demográfica de los sujetos, prueba de hipótesis, comportamiento de las variables y resumen del capítulo.

## Descripción de la población y muestra

En la investigación se consideró a directivos y miembros de las iglesias de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México. A continuación se describen los resultados de las variables género, nivel académico máximo, edad, tiempo de ser miembro de iglesia, obtiene ingresos, tiene responsabilidad en la iglesia y tiempo de ejercerlo. En el apéndice D se presentan las tablas de los datos estadísticos de las variables independientes.

### Zona de residencia

De acuerdo a la zona de residencia de los encuestados se distribuyó de la siguiente manera: el 2.2 por ciento viven en la zona rural ( $n = 4$ ) y el 97.8 por ciento viven en la zona urbana ( $n = 179$ ). Se observa que la mayoría de los encuestados viven en zona urbana (ver Tabla 3).

Tabla 3

*Distribución de los participantes por zona de residencia*

Zona de residencia	$n$	%
Rural	4	2.2
Urbana	179	97.8
Total	183	100.0

### Género

De acuerdo al género de los encuestados se distribuyó de la siguiente manera: el 63.4 por ciento fueron mujeres ( $n = 116$ ) y el 36.6 por ciento fueron hombres ( $n = 67$ ). Se observa que la mayoría de los encuestados eran mujeres (ver Tabla 4).

Tabla 4

*Distribución de los participantes por género*

Género	<i>n</i>	%
Masculino	67	36.6
Femenino	116	63.4
Total	183	100.0

Nivel académico

En la Tabla 5 se muestra la distribución de los dirigentes de acuerdo con su nivel académico; se observa que la mayoría de los dirigentes tienen estudios de secundaria como el máximo nivel de estudios, lo que representa el 38.3 por ciento ( $n = 70$ ). En la Figura 1 se muestra el comportamiento de la variable nivel académico. Se percibe una asimetría positiva (.227), con tendencia platicúrtica, con un valor de (-.501).

Tabla 5

*Distribución de los participantes por su nivel académico*

Nivel académico	<i>n</i>	%
ninguna	8	4.4
Primaria	33	18.0
Secundaria	70	38.3
Bachiller	32	17.5
Universidad	31	16.9
Posgrado	9	4.9
Totales	183	100.0

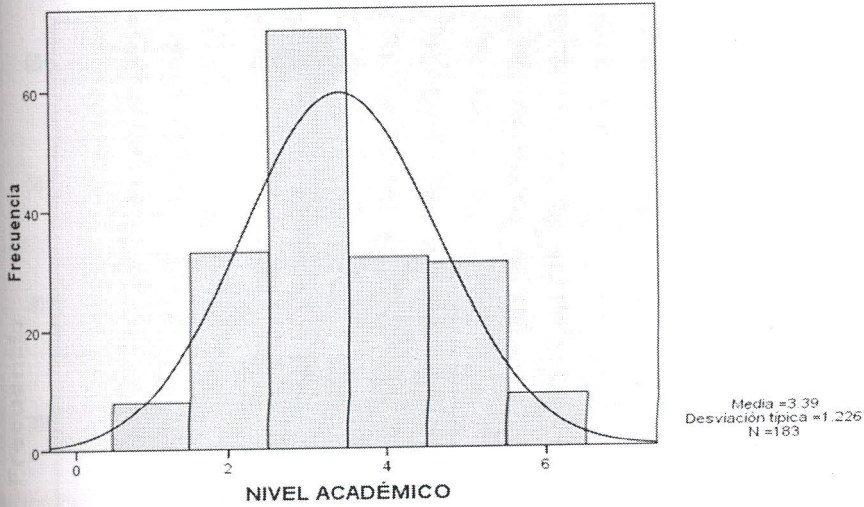


Figura 1: Histograma de la variable nivel académico.

### Edad

En la Tabla 6 se muestra la distribución de los dirigentes de acuerdo con su edad; se observa que la mayoría de los dirigentes tienen entre 51 y 87 años lo que representa el 25.7 por ciento ( $n = 47$ ). En cuanto a la distribución, en la Figura 2 se percibe una asimetría negativa (-.262), con tendencia platocúrtica (presenta un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable) con un valor de (-1.046).

Tabla 6

#### Distribución de los participantes por edad

Edad	<i>n</i>	%
11-20	15	8.2
21-30	35	19.1
31-40	43	23.5
41-50	43	23.5
51-87	47	25.7
Totales	183	100.0

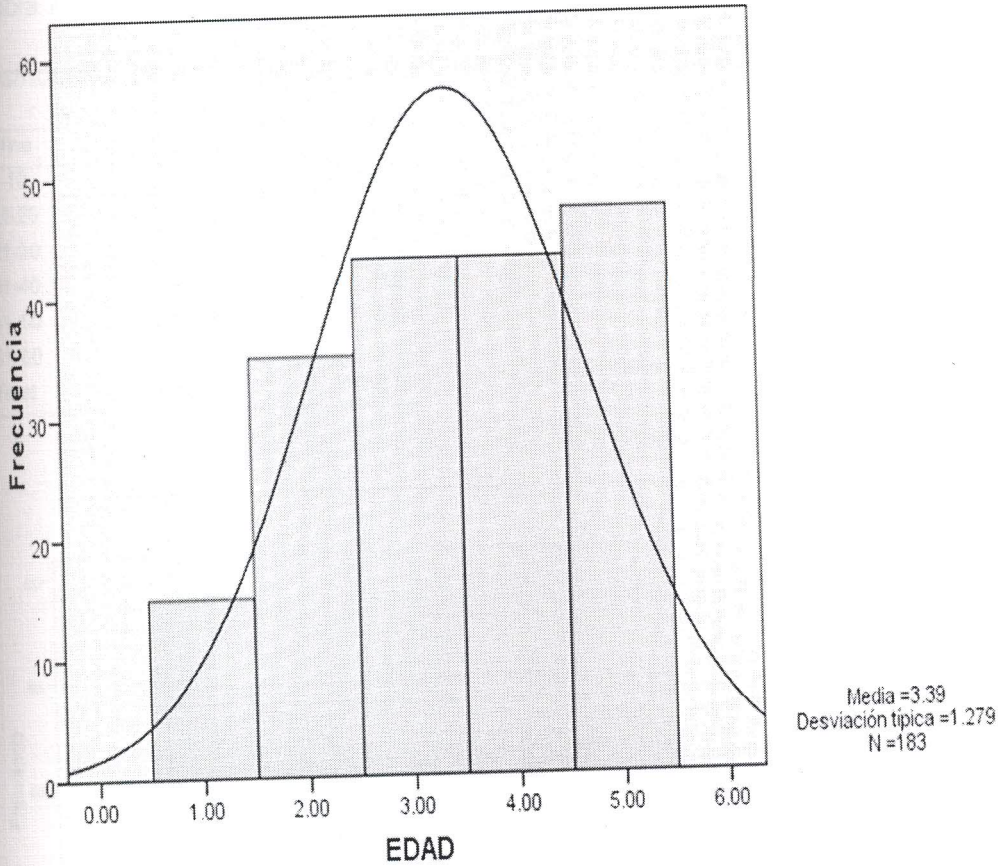


Figura 2: Distribución de los participantes por edad.

### Tiempo de ser miembro de iglesia

De acuerdo a la distribución de los dirigentes encuestados por el tiempo de ser miembro de la iglesia, se observa que la mayoría de los encuestados tiene de 1-10 años de ser miembros de la iglesia que representa el 42.3% ( $n = 77$ ) (ver Tabla 7). En cuanto a la distribución, en la Figura 3 se percibe una asimetría positiva (.180), con tendencia leptocúrtica, con un valor de (.497).

Tabla 7

*Distribución de los participantes por tiempo en la iglesia*

Años	<i>n</i>	%
1-10	77	42.3
11-20	48	26.4
21-30	27	14.8
31-40	15	8.2
41-50	10	5.5
51-60	5	2.7
Total	182	100.0

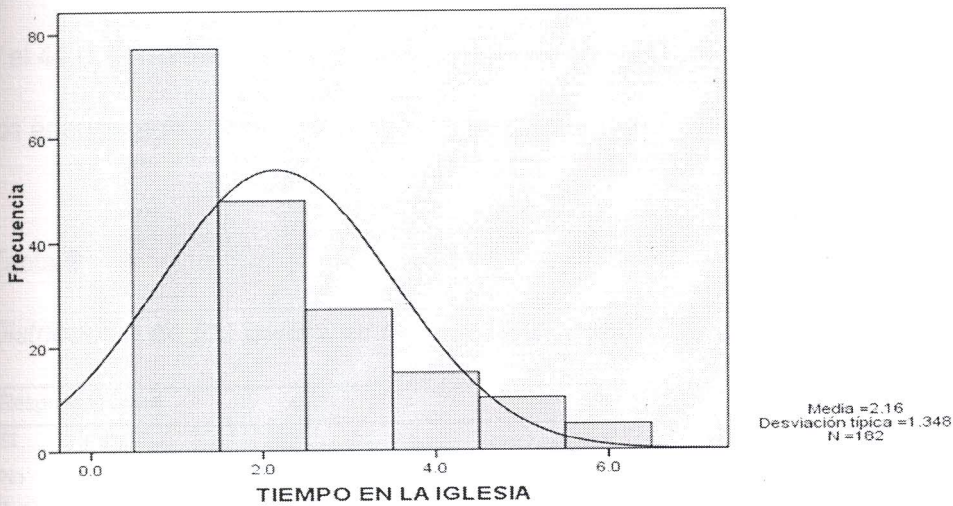


Figura 3: *Distribución de los participantes por tiempo de estar en la iglesia*

Ingresos

De acuerdo a la distribución de los dirigentes encuestados por los ingresos, se distribuyó de la siguiente manera: el 77.0 por ciento perciben ingresos ( $n = 141$ ) y el 23.0 por ciento no perciben ingresos ( $n = 42$ ). Se observa que la mayoría de los encuestados reciben ingresos (ver Tabla 8).



Tabla 8

*Distribución de los participantes por ingresos*

Ingresos	<i>n</i>	%
Si	141	77.0
No	42	23.0
Total	183	100.0

Responsabilidad en la iglesia

De acuerdo a la responsabilidad en la iglesia de los encuestados ésta se distribuyó de la siguiente manera: el 56.0% dice tener cargo en la iglesia ( $n = 102$ ) y el 44.0 % no tiene un cargo en la iglesia ( $n = 80$ ). Se observa que la mayoría de los encuestados tiene un cargo en la iglesia (ver Tabla 9).

Tabla 9

*Distribución de los participantes por responsabilidad en la iglesia*

Responsabilidad	<i>n</i>	%
Si	102	56.0
No	80	44.0
Total	182	100.0

Tiempo de ejercer el cargo

De acuerdo a la distribución de los dirigentes encuestados por tiempo de ejercer el cargo en la iglesia, se observa que la mayoría de los encuestados tiene entre 1-10 años de ejercer un cargo, que representa el 94.8% ( $n = 110$ ) (ver Tabla 10). En cuanto a la distribución, en la Figura 4 se percibe una asimetría positiva (6.456), con tendencia leptocúrtica (presenta un reducido grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable) con un valor de (48.882).

Tabla 10

*Distribución de los participantes por tiempo de ejercer*

Tiempo de ejercer	n	%
1-10	110	94.8
11-20	5	4.3
21-30	1	.9
Total	116	100.0

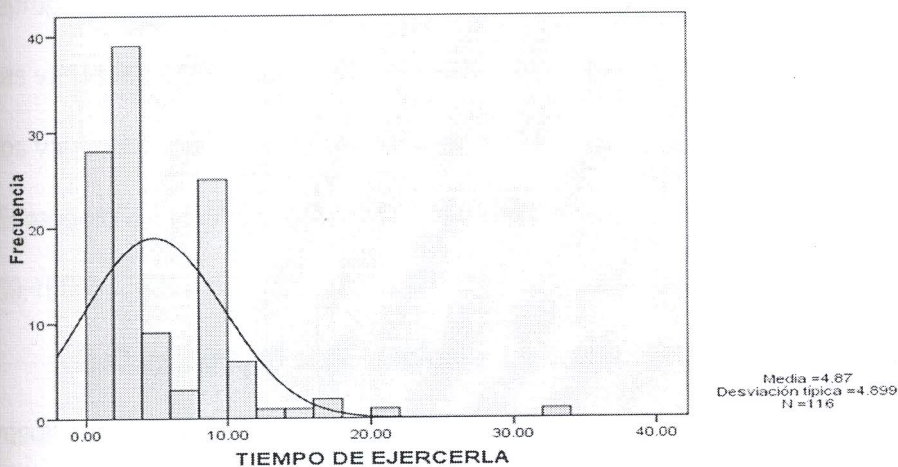


Figura 4: *Distribución de los participantes por tiempo de estar en la iglesia.*

### Validez de constructo

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

En esta sección se presenta la validez de constructo y el grado de confiabilidad de las variables en estudio. Se evaluó la confiabilidad de la escala completa mediante el método de alfa de Cronbach, resultando en un valor de .906. Dicho valor es considerado como una medida de confiabilidad alto. Las tablas de respaldo en los datos de cada constructo están en el Apéndice E.

1. Conocimiento de la doctrina en diezmos y ofrendas. Se realizó el análisis factorial para la variable "conocimiento de la doctrina de diezmos y ofrendas". El KMO fue de .792, lo cual indica que los datos se adecuan a un modelo de análisis de factores; la prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una chi cuadrada de 467.256, con 28 grados de libertad y una significación de .000. El nivel de significación con ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades todas las variables tiene valores buenos para ser explicadas, en la matriz de anti-imagen los valores tienen un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo es explicado con dos factores con una varianza total explicada de 59.190%.

2. Compromiso con la iglesia. La variable compromiso con la iglesia resultó con un KMO de .747, lo cual indica que los datos se adecuan a un modelo de análisis de factores; la prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una chi cuadrada de 473.566, con 21 grados de libertad y una significación de .000. El nivel de significación con ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades todos los valores fueron aceptables que explican el modelo factorial, en la matriz de anti-imagen los valores tienen un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo es explicado con dos factores con una varianza total explicada de 63.085%.

3. Prácticas administrativas de los líderes. La variable prácticas administrativas de los líderes resultó con un KMO de .794, lo cual indica que los datos se adecuan a un modelo de análisis de factores; la prueba de esfericidad de

Bartlett dio como resultado una chi cuadrada de 755.293, con 66 grados de libertad y una significación de .000. El nivel de significación con ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades solo la PAL24 fue las variables menos explicadas con un .382, en la matriz de anti-imagen los valores tienen un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo es explicado con tres factores con una varianza total explicada de 59.482%.

4. Fidelidad a Dios. La variable fidelidad a Dios resultó con un KMO de .832, lo cual indica que los datos se adecuan a un modelo de análisis de factores; la prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una chi cuadrada de 305.890, con 215 grados de libertad y una significación de .000. El nivel de significación con ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades solo la FD33 fue la variable peor explicada con un .358; en la matriz de anti-imagen los valores tienen un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo es explicado con un factor con una varianza total explicada de 51.030%.

5. Identidad con la iglesia. La variable identidad con la iglesia resultó con un KMO de .866, lo cual indica que los datos se adecuan a un modelo de análisis de factores; la prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una chi cuadrada de 430.228, con 15 grados de libertad y una significancia de .000. El nivel de significancia con ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades solo la ICI39 fue la variable peor explicada con un .410; en la matriz de anti-imagen los

valores tienen un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo es explicado con un factor con una varianza total explicada de 57.986%.

El instrumento originalmente contaba con cinco dimensiones, con un total de 41 declaraciones. Después de aplicarse el instrumento a una muestra de 183 sujetos, se sometió el instrumento a un análisis factorial, quedando con 40 declaraciones y las mismas cinco dimensiones de la prueba original. De los 41 criterios que había en la prueba original, uno fue eliminado. En la Tabla 11 se presentan las cargas factoriales de los ítems que miden las cinco variables, como quedaron finalmente agrupados por dimensión. Las Tablas de respaldo del análisis factorial están en el Apéndice E.

### **Comportamiento de las variables**

En este apartado se muestra el análisis de cada una de las variables de forma general, así como el comportamiento de las dimensiones o factores que componen cada una de ellas. En el Apéndice F están las tablas de respaldo del comportamiento de las variables.

#### **Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas**

Para medir las variables del estudio se usó la *Escala de Factores de Fidelidad en Diezmos y Ofrendas* que conformada por 40 criterios con un rango de respuestas dentro de una escala tipo Likert que va del 1 al 5: 1 = *Nunca*, 2 = *Casi nunca*, 3 = *A veces*, 4 = *Con frecuencia* y 5 = *Siempre*. En esta escala, a mayor puntaje, mayor grado de fidelidad en diezmos y ofrendas.

Tabla 11

## Cargas factoriales de los instrumentos

	Componente				
	1	2	3	4	5
FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	<b>.701</b>	.280	-.125	.099	.090
FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	<b>.669</b>	.188	.164	-.018	.024
CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	.631	-.055	.187	.179	.182
FD29 Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	<b>.604</b>	-.057	-.016	.349	.273
FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	<b>.597</b>	.018	-.077	.132	.251
FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	<b>.590</b>	.055	.223	.132	-.059
FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	<b>.565</b>	.180	.085	.162	.295
CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	.541	.012	-.043	.214	<b>.393</b>
ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	.501	<b>.488</b>	-.145	.169	.250
CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	.453	.007	.001	.426	<b>.256</b>
CI11 Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	.425	.036	-.137	<b>.386</b>	.360
ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	.367	<b>.729</b>	-.094	.122	.044
PAL17 Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	.012	.623	.250	.017	.209
ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	.108	<b>.591</b>	-.005	.251	.100
PAL22 El tesorero (ra) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	-.206	.580	<b>.443</b>	-.051	.230
PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	-.104	.551	<b>.319</b>	.144	.327
ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	.536	<b>.541</b>	-.121	.025	.079
PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	.222	.531	<b>.203</b>	-.023	-.114
ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	.491	<b>.515</b>	-.001	.114	.293
PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	.097	-.133	<b>.837</b>	-.025	-.138
PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	.094	-.015	<b>.799</b>	.022	-.153
PAL27 Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	-.027	.106	<b>.698</b>	-.016	.232
PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	.056	.259	<b>.611</b>	.039	-.111
PAL24 El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	.022	.110	<b>.588</b>	.035	.139
PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	-.084	.497	<b>.504</b>	.034	.180
CI14 Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	.093	.141	.060	<b>.859</b>	.029
CI13 Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	.070	.032	.012	<b>.853</b>	.075
CI15 Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	.198	.156	.066	<b>.720</b>	.144
CI12 Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	.294	.033	.006	<b>.633</b>	.141
ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	.404	<b>.400</b>	-.115	.485	.156
CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	.076	.147	.021	.154	<b>.720</b>
CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	.205	.036	-.067	.117	<b>.690</b>
CD7 Conozco la base bíblica del presupuesto combinado	.326	.158	.193	-.058	<b>.633</b>
CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	.324	.150	-.025	.108	<b>.585</b>
CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	.463	.195	-.063	.143	<b>.499</b>
CI10 La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	.087	.210	.190	<b>.222</b>	.375

A continuación se presenta el comportamiento la escala en general (ver Figura 5). La media aritmética fue de 3.67, la desviación estándar de .5813, presentó una asimetría negativa de -.471 y una curtosis de .113, con una tendencia leptocúrtica ya que, presenta un elevado grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable. De acuerdo con los resultados obtenidos en las medias aritméticas de cada dimensión (ver Tabla 12), se puede inferir que el factor compromiso con la iglesia es el factor más fuerte. Este factor tiene que ver con la decisión de permanecer en la iglesia y seguir apoyando a la iglesia con los diezmos y ofrendas. En segundo lugar, se encuentra el factor identidad con la iglesia que se refiere a la decisión de los miembros de ser parte de los asuntos financieros de la iglesia. En tercer lugar, se encuentra el factor fidelidad en diezmos y ofrendas, que tiene que ver con la entrega fiel de los diezmos y ofrendas. En cuarto lugar, se encuentra el factor conocimiento de la doctrina, que se relaciona con el conocimiento que tiene de la doctrina 21 y conocimiento sobre el diezmo. Y en último lugar está el factor prácticas administrativas, que se relaciona con el apoyo económico y de materiales que da la misión a las diferentes iglesias.

Tabla 12

*Medidas descriptivas de la escala fidelidad de diezmos y ofrendas*

Clave	Dimensiones	M	DE	Asimetría	Curtosis
CI	Factores compromiso con la iglesia	4.745	.477	-3.619	18.727
ICI	Factores identidad con la iglesia	3.906	.916	-.665	-.253
FD	Factores fidelidad en diezmos y ofrendas	3.681	.914	-.802	.168
CD	Factores de conocimiento de la doctrina	3.537	.931	-.504	-.457
PAL	Factores prácticas administrativas	3.205	.860	.023	-.573

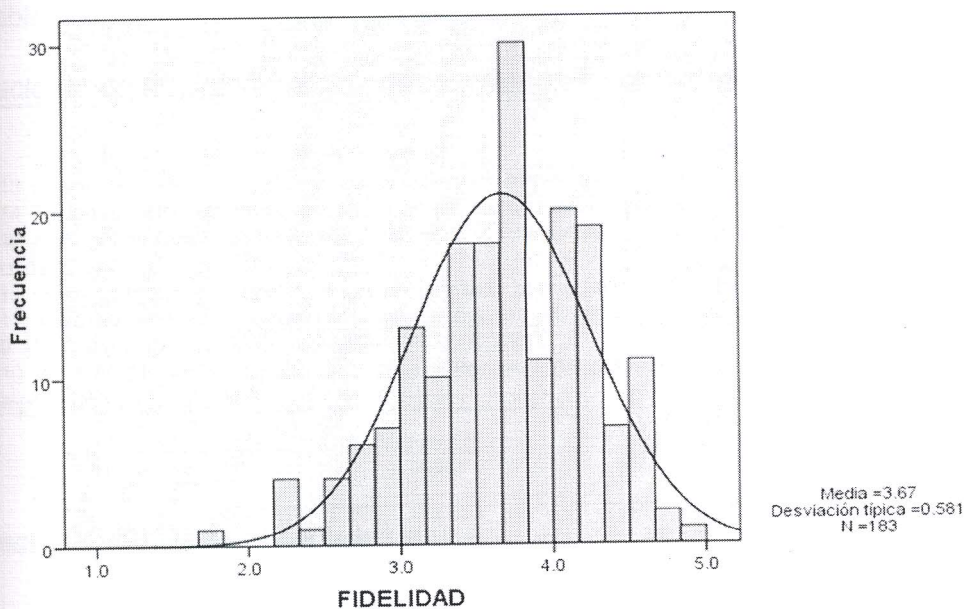


Figura 5. Histograma con curva normal de los factores de fidelidad en diezmos y ofrendas.

### Factor compromiso con la iglesia

En la Tabla 13 se muestran la media y la desviación estándar de los criterios que componen la dimensión “compromiso con la iglesia”. Según los resultados de las medias, se observa que el criterio que obtuvo mayor valor en esta dimensión es “Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones” ( $\bar{X} = 4.91$  y  $DE = .430$ ) y el criterio que obtuvo menor valor fue “La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia” ( $\bar{X} = 3.59$  y  $DE = 1.378$ ).

El criterio con mayor valor de este factor mide la aceptación de los líderes de que Dios es el dueño de todo lo que existe, incluyendo las posesiones. El criterio que obtuvo menor valor tiene que ver con la visita de los líderes de la misión, para mantener la fidelidad con la iglesia.



Tabla 13

*Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: compromiso con la iglesia*

Indicadores	Valores	
	M	DE
CI13 Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	4.91	.430
CI14 Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	4.90	.433
CI12 Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	4.75	.677
CI15 Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	4.68	.693
CI11 Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	4.46	.912
CI9 Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes	3.92	1.053
CI10 La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	3.59	1.378

**Factor identidad con la iglesia**

En la Tabla 14 se muestran la media y la desviación estándar de los criterios que componen la dimensión "identidad con la iglesia". Según los resultados de las medias, se observa que el criterio que obtuvo mayor valor en esta dimensión es "Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia" ( $\bar{X} = 4.35$  y  $DE = .943$ ) y el criterio que obtuvo menor valor fue "Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia" ( $\bar{X} = 3.32$  y  $DE = 1.558$ ).

Tabla 14

*Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: identidad con la iglesia*

Indicadores	Valores	
	M	DE
ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	4.35	.943
ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	4.22	1.063
ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	3.93	1.151
ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	3.83	1.307
ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	3.74	1.187
ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	3.32	1.558

El criterio con mayor valor de este factor mide la aceptación de que los conocimientos son para mejorar la obra de la iglesia. El criterio que obtuvo menor valor tiene que ver con que los líderes no se sienten como parte de los asuntos financieros de la iglesia.

### Factor fidelidad en diezmos y ofrendas

En la Tabla 15 se muestran la media y la desviación estándar de los criterios que componen la dimensión “fidelidad en diezmos y ofrendas”. Según los resultados de las medias, se observa que el criterio que obtuvo mayor valor en esta dimensión es “Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso” ( $\bar{X} = 4.24$  y  $DE = 1.021$ ) y el criterio que obtuvo menor valor fue “Participo apoyando con recursos al fondo de pobres” ( $\bar{X} = 3.18$  y  $DE = 1.352$ ).

El criterio con mayor valor de este factor mide la fidelidad con que se devuelve los diezmos y ofrendas. El criterio que obtuvo menor valor tiene que ver con el apoyo que se da para el fondo de pobres.

Tabla 15

#### *Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: fidelidad*

Indicadores	Valores	
	M	DE
FD29 Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	4.24	1.021
FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	4.11	1.259
FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	3.71	1.193
FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	3.54	1.443
FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	3.28	1.448
FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	3.18	1.352

## Factor conocimiento de la doctrina

En la Tabla 16 se muestran la media y la desviación estándar de los criterios que componen la dimensión "conocimiento de la doctrina". Según los resultados de las medias, se observa que el criterio que obtuvo mayor valor en esta dimensión es "Se calcular mis diezmos y ofrendas" ( $\bar{X} = 4.43$  y  $DE = 1.045$ ) y el criterio que obtuvo menor valor fue "Conozco la base bíblica del presupuesto combinado" ( $\bar{X} = 3.08$  y  $DE = 1.647$ ).

Tabla 16

*Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: conocimiento de la doctrina*

Indicadores	Valores	
	M	DE
CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	4.43	1.045
CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	3.73	1.334
CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	3.70	1.284
CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	3.55	1.480
CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	3.45	1.247
CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	3.27	1.494
CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	3.08	1.374
CD7 Conozco la base bíblica del presupuesto combinado	3.08	1.647

El criterio con mayor valor de este factor fue si los líderes saben calcular los diezmos y las ofrendas. El criterio que obtuvo menor valor representado por la media aritmética tiene que ver con el conocimiento del presupuesto combinado.

## Factor prácticas administrativas

En la Tabla 17 se muestran la media y la desviación estándar de los criterios que componen la dimensión “prácticas administrativas”. Según los resultados de las medias, se observa que el criterio que obtuvo mayor valor en esta dimensión es “En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía” ( $\bar{X} = 9.92$  y  $DE = 1.131$ ) y el criterio que obtuvo menor valor fue “Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia” ( $\bar{X} = 2.00$  y  $DE = 1.394$ ).

Tabla 17

### *Factores de fidelidad en diezmos y ofrendas: prácticas administrativas*

Indicadores	Valores	
	<i>M</i>	<i>DE</i>
PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	3.92	1.131
PAL17 Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	3.80	1.158
PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	3.77	1.350
PAL18 Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros	3.42	1.149
PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	3.34	1.405
PAL24 El tesorero(a) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	3.17	1.475
PAL22 El tesorero (a) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	3.13	1.404
PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	3.05	1.333
PAL27 Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	3.02	1.350
PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	2.86	1.320
PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	2.55	1.389
PAL19 Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia	2.00	1.394

El criterio con mayor valor de este factor fue que en la iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía s. El criterio que obtuvo menor valor tiene que ver con la confianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia.

### **Pruebas de hipótesis**

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de la hipótesis nula formulada para esta investigación. Las tablas de los resultados de cada hipótesis se pueden ver en el Apéndice G.

#### **Nula principal**

La hipótesis nula principal se expresa de la siguiente manera:

Los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

Esta hipótesis se probó aplicando la prueba estadística regresión lineal múltiple entre la variable, dependiente: fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas y las variables independientes: conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia.

Los resultados obtenidos después de aplicar la prueba estadística mencionada indican que el modelo es significativo ( $F(1.87) = 43.361, p = .000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que únicamente las variables conocimiento de la doctrina ( $\beta = .416, p = .000$ ) y la identidad con la iglesia ( $\beta = .341, p = .000$ ) son los predictores significativos de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas. El modelo explica el 48.2% de la varianza de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.

### **Preguntas complementarias**

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. En el Apéndice H se encuentran las medias aritméticas y la desviación estándar de cada una de las variables y sus criterios.

1. ¿Cuál es el grado de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana que manifiestan los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

Mediante el análisis de datos de los 8 criterios, se obtuvo una media aritmética de 3.54 y una desviación estándar de .918 para la variable conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana.

Los indicadores que obtuvieron mayor valor, representado por la media aritmética y la desviación estándar del conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, fueron los siguientes: (a) "Se calcular mis diezmos y ofrendas" ( $\bar{X} = 4.43, DE = 1.04$ ), (b) "He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente" ( $\bar{X} = 3.73, DE = 1.33$ ) y (c) "Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros" ( $\bar{X} = 3.70, DE = 1.28$ ).

Los indicadores de menor valor del conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana fueron: (a) "Conozco la base bíblica del presupuesto combinado." ( $\bar{X} = 3.08$ ,  $DE = 1.64$ ) y (b) "Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía." ( $\bar{X} = 3.08$ ,  $DE = 1.37$ ).

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los directivos y miembros de las iglesias adventistas tienen un conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana entre *regular* y *bueno*.

2. ¿Cuál es el grado de compromiso con la iglesia que manifiestan los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

Mediante el análisis de datos de los 7 criterios, se obtuvo una media aritmética de 4.64 y una desviación estándar de .753 de la variable compromiso con la iglesia.

Los indicadores que obtuvieron mayor valor representado por la media aritmética y la desviación estándar del compromiso con la iglesia fueron los siguientes: (a) "Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones" ( $\bar{X} = 4.91$ ,  $DE = 4.30$ ), (b) "Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin" ( $\bar{X} = 4.90$ ,  $DE = 4.30$ ), (c) "Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar", ( $\bar{X} = 4.75$ ,  $DE = 6.77$ ).

Las que obtuvieron menor valor del compromiso con la iglesia fueron: (a) "La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia" ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $DE = 1.37$ ) y (b) "Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes" ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $DE = 1.05$ ).

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los miembros de las iglesias adventistas tienen un grado de compromiso con la iglesia entre *alto* y *excelente*.

3. ¿Cuál es el grado de las prácticas administrativas de los líderes que manifiestan los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

Mediante el análisis de datos de los 12 criterios, se obtuvo una media aritmética de 3.17 y una desviación estándar de .740 de la variable prácticas administrativas de los líderes.

Los indicadores que obtuvieron mayor valor representado por la media aritmética y la desviación estándar de las prácticas administrativas de los líderes fueron los siguientes: (a) "En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía" ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $DE = 1.13$ ), (b) "Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente" ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $DE = 1.15$ ), (c) "Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia", ( $\bar{X} = 3.77$ ,  $DE = 1.35$ ).

Las que obtuvieron menor valor de las prácticas administrativas de los líderes fueron: (a) "Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia" ( $\bar{X} = 2.00$ ,  $DE = 1.39$ ) y (b) "Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión" ( $\bar{X} = 2.55$ ,  $DE = 1.38$ ).

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los miembros de las iglesias adventistas tienen un grado de percepción de las prácticas administrativas de los líderes entre *regular* y *bueno*.



4. ¿Cuál es el grado de fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas manifiesta de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

Mediante el análisis de datos de los 6 criterios, se obtuvo una media aritmética de 3.68 y una desviación estándar de .913 de la fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas.

Los indicadores que obtuvieron mayor valor representado por la media aritmética y la desviación estándar de la fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas fueron los siguientes: (a) "Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso" ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $DE = 1.02$ ) y (b) "Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual" ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $DE = 1.25$ ).

Las que obtuvieron menor valor de la fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas fueron: (a) "Participo apoyando con recursos al fondo de pobres" ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $DE = 1.35$ ) y (b) "Entrego mis primicias a mi Dios" ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $DE = 1.44$ ).

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los miembros de las iglesias adventistas tienen un grado de fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas entre *regular* y *alto*.

5. ¿Cuál es el grado de identificación con la iglesia que manifiestan los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

Mediante el análisis de datos de los 6 criterios, se obtuvo una media aritmética de 3.90 y una desviación estándar de .918 de la identificación con la iglesia.

Los indicadores que obtuvieron mayor valor representado por la media aritmética y la desviación estándar de la identificación con la iglesia fueron los siguientes: (a) "Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia" ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $DE = .943$ ) y (b) "Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia" ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $DE = 1.05$ ).

Las que obtuvieron menor valor de la identificación con la iglesia fueron: (a) "Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia" ( $\bar{X} = 3.32$ ,  $DE = 1.55$ ) y (b) "Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia" ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $DE = 1.18$ ).

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los miembros de las iglesias adventistas tienen un grado de identificación con la iglesia entre *regular* y *alto*.

### Otros análisis

En este apartado se muestra la correlación entre las variables utilizadas: conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana (CDMC), el compromiso con la iglesia (CI), las prácticas administrativas de los administradores y pastores (PAL), la identificación con la iglesia (ICI) y la devolución de los diezmos y ofrendas (DDO). En el Apéndice I se muestran las tablas de respaldo.

El análisis de correlación entre los constructos utilizados en el estudio (ver Tabla 18) muestra dos correlaciones fuertes ( $r = .606$ ,  $r = .640$ ) tres correlación bajas ( $r = .242$ ,  $r = .214$ ,  $r = .192$ ) y las demás son correlaciones medianas.

Tabla 18

*Correlaciones entre los constructos utilizados*

	CDMC	CI	PAL	ICI	DDO
CDMC		.478(**)	.242(**)	.640(**)	.587(**)
CI			.214(**)	.415(**)	.465(**)
PAL				.192(**)	.308(**)
ICI					.606(**)
DDO					

Nota: Correlaciones significativas al nivel de .001

### Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y se da un reporte del comportamiento de las variables demográficas. Se llevó a cabo la prueba de hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **Introducción**

Esta investigación se propuso conocer si los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes y la identificación con la iglesia ¿son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

El tipo de investigación fue considerada de tipo empírica, con un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, explicativo y transversal.

Las variables dependientes fue la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas las independientes fueron: el conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes y la identificación con la iglesia

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por directivos y miembros de iglesia de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México. La muestra utilizada fue de 183 directivos y miembros de iglesia.

La pregunta de investigación principal planteada fue la siguiente: los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los líderes y la identificación con la iglesia ¿son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México?

### **Conclusiones**

#### *Sobre la declaración del problema*

Se realizaron las pruebas estadísticas necesarias para analizar los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra. Por los valores encontrados, se determinó que el conocimiento de la doctrina y la identidad con la iglesia son los predictores significativos de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas. Se puede afirmar que lo que determinan la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los directivos y miembros de las iglesias de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México es, que los directivos y miembros de las iglesias conozcan la doctrina sobre la mayordomía cristiana y mantengan la identidad con la iglesia.

#### *Sobre las preguntas complementarias*

Con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores, la identificación con la iglesia y la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas.

1. Según la escala de medición utilizada, los miembros de la junta directiva manifestaron un grado de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana entre *regular y bueno*.

2. Según la escala de medición utilizada, los miembros de la junta directiva manifestaron un grado de compromiso con la iglesia entre *alto y excelente*.

3. Según la escala de medición utilizada, los miembros de la junta directiva perciben un grado de las prácticas administrativas de los líderes entre *regular y bueno*.

4. Según la escala de medición utilizada, miembros de la junta directiva autoperciben un grado de identificación con la iglesia entre *regular y alto*.

5. Según la escala de medición utilizada, los miembros de la junta directiva autoperciben un grado de fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas entre *regular y alto*.

### **Discusión**

En este estudio se aceptó la hipótesis de investigación la cual menciona que los factores de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana, el compromiso con la iglesia, las prácticas administrativas de los administradores y pastores y la identificación con la iglesia son predictores de la fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que el conocimiento de la doctrina y la identidad con la iglesia son los que mejor predicen o tienen mayor

influencia en la fidelidad de diezmos y ofrendas de los miembros de la junta directiva de las iglesias adventistas de tres distritos de la ciudad de Campeche, Campeche, México.

La doctrina ya no es muy apreciada y poco conocida en estos tiempos. En las iglesias hay mucha ignorancia respecto del conocimiento de la doctrina. Aún en las iglesias que permanecen fieles en su enseñanza, hay poco interés en aprender y entender la doctrina, sin embargo, es uno de los predictores significativos de la fidelidad de diezmos y ofrendas. Los resultados del presente estudio concuerdan con el pensamiento bíblico, que nosotros no somos dueño de nada, incluso el cuerpo. Los miembros de la junta directiva de las iglesias, al manifestar un grado alto de fidelidad en la devolución de diezmos y ofrendas entienden que al ser fiel a Dios en los diezmos y ofrendas se convierten en administradores de Él.

### **Recomendaciones**

A continuación se presentan algunas recomendaciones:

A los administradores de la Misión de Campeche

1. Fortalecer los cursos que imparte la Misión de Campeche sobre la doctrina de la mayordomía cristiana a los miembros de la junta directiva, porque es un predictor de la fidelidad en diezmos y ofrendas.
2. Seguir fortaleciendo la identidad de ser miembro de la Iglesia Adventista.
3. Seguir promoviendo el plan de dadivosidad personal, porque los directivos y miembros manifiestan que han sido instruidos con claridad.

4. Fortalecer el programa de predicación mensual sobre la mayordomía cristiana.

5. Fortalecer los programas orientados a la fidelidad de los diezmos, ofrendas y primicias.

#### Para futuras investigaciones

1. Realizar el estudio en la población adventista, incluyendo a jóvenes y adultos.

2. Realizar el mismo estudio incluyendo otras variables que no ha sido consideradas en el presente estudio.



**APÉNDICE A**

**INSTRUMENTO**

**ESTUDIO SOBRE FACTORES QUE PRODUCEN FIDELIDAD EN LOS DIEZMOS Y OFRENDAS, EN LOS MIEMBROS DE IGLESIA DE LA CD. CAMPECHE.**

**INDICACIONES GENERALES**

*Estamos trabajando en una investigación sobre las causas que producen la fidelidad en diezmos y ofrendas. Deseamos pedir su ayuda para que conteste unas preguntas que no le llevarán mucho tiempo. Sus respuestas **son anónimas**, 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 este estudio con la **mayor sinceridad** posible. No hay respuestas correctas e incorrectas. En todas las actividades solo podrá seleccionar una opción.*

*Los resultados de esta investigación se usarán para ayudar al fortalecimiento de la iglesia.*

**I. DATOS GENERALES**

Zona de Residencia:	1. <input type="checkbox"/> Rural	2. <input type="checkbox"/> Urbana	
Género:	1. <input type="checkbox"/> Masculino	2. <input type="checkbox"/> Femenino	
Nivel académico máximo:	1. <input type="checkbox"/> Ninguno	2. <input type="checkbox"/> Primaria	3. <input type="checkbox"/> Secundaria
	4. <input type="checkbox"/> Bachillerato	5. <input type="checkbox"/> Universidad	6. <input type="checkbox"/> Postgrado
Edad:	___  años		
Tiempo de ser miembro de iglesia	___  años	Obtiene ingresos	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
A que iglesia pertenece:	_____ Cuál es su Distrito: _____		
Tiene responsabilidad en la iglesia	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	Tiempo de ejercerlo	_____

### I. CONOCIMIENTO DE DOCTRINA EN DIEZMOS Y OFRENDAS

En la escala que se le presenta a la derecha usted deberá marcar con una "X" la columna que más describa su sentir (Marque solamente una).

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se calcular mis diezmos y ofrendas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se hacer mi presupuesto familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conozco la base bíblica del segundo diezmo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### II. COMPROMISO CON LA IGLESIA

En la escala que se le presenta a la derecha usted deberá marcar con una "X" la columna que más describa su percepción de compromiso (Marque solamente una).

	Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reconozco que Dios ha proveído bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He firmado mi pacto de fidelidad ante Dios y mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### III. PRACTICAS ADMINISTRATIVAS DE LOS LIDERES

Agradecemos que nos responda sinceramente este cuestionario. En la escala que se le presentan a la derecha usted deberá marcar con una "X" la columna que más describa la frecuencia con la que las realiza (Marque solamente una).

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tesorero (ra) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### IV. FIDELIDAD A DIOS

En la escala que se le presenta a la derecha usted deberá marcar con una "X" la columna que más describa la frecuencia con la que realiza las acciones identificadas (Marque solamente una).

	Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrego mis primicias a mi Dios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### V. IDENTIDAD CON LA IGLESIA

En la escala que se le presenta a la derecha usted deberá marcar con una "X" la columna que más describa la frecuencia en que ocurren los aspectos considerados (Marque solamente una).

	Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## **APÉNDICE B**

### **CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### CONOCIMIENTO DE DOCTRINA

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	183	99.5
	Excluidos(a)	1	.5
	Total	184	100.0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.823	8

### COMPROMISO CON LA IGLESIA

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	183	99.5
	Excluidos(a)	1	.5
	Total	184	100.0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.467	8

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	183	99.5
	Excluidos(a)	1	.5
	Total	184	100.0

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

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.723	7

**PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS**

		N	%
Casos	Válidos	183	99.5
	Excluidos(a)	1	.5
	Total	184	100.0

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

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.799	12

**FIDELIDAD CON DIOS****Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	183	99.5
	Excluidos(a)	1	.5
	Total	184	100.0

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

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.798	6

**IDENTIDAD CON LA IGLESIA****Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	183	99.5
	Excluidos(a)	1	.5
	Total	184	100.0

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

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.850	6



## APÉNDICE C

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana.	Grado de conocimiento que tienen los encuestados sobre la doctrina de la mayordomía cristiana.	<p>Se determinó el grado de conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana por los miembros de la iglesia adventista, por medio de los siguientes ocho ítems, bajo la escala:</p> <p>(1) Nunca                      (2) Casi nunca                      (3) A veces                      (4) Con frecuencia                      (5) Siempre.</p> <p>1. Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía                      2. He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente                      3. Se calcular mis diezmos y ofrendas                      4. Se hacer mi presupuesto familiar                      5. Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros                      6. Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros                      7. Conozco la base bíblica del segundo diezmo                      8. Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía.</p>	<p>Para medir el nivel conocimiento de la doctrina de la mayordomía cristiana se obtuvo la media de los 8 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <p>1= Pésimo                      2= Malo                      3= Regular                      4= Bueno                      5= Excelente</p>
Compromiso con la iglesia.	Grado de obligación que se ha contraído los miembros de la iglesia.	<p>Se determinó el grado de compromiso con la iglesia por los miembros, por medio de los siguientes siete ítems, bajo la escala:</p> <p>(1) Nunca                      (2) Casi nunca                      (3) A veces                      (4) Con frecuencia                      (5) Siempre</p> <p>1. Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes                      2. La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia                      3. Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas                      4. Reconozco que Dios ha proveído bendiciones materiales en abundancia en mi hogar                      5. Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones                      6. Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin                      7. Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo.</p>	<p>Para medir el grado de compromiso con la iglesia se obtuvo la media de los siete ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <p>1= Pésimo                      2= Bajo                      3= Regular                      4= Alto                      5= Excelente</p>

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Prácticas administrativas de los líderes	Actividades relacionadas con la administración de los diezmos y ofrendas.	<p>Se determinó el grado de las prácticas administrativas de los líderes percibido por los miembros, por medio de los siguientes 12 ítems, bajo la escala:</p> <p>(1) Nunca  (2) Casi nunca  (3) A veces  (4) Con frecuencia  (5) Siempre</p> <p>1. Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente  2. Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros  3. Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia  4. En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía  5. Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia  6. El tesorero(a) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia  7. Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia  8. El tesorero(a) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas  9. Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión  10. Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión  11. Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía  12. Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento.</p>	<p>Para medir el grado de prácticas administrativas de los líderes se obtuvo la media de los 12 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <p>1= Pésimo  2= Malo  3= Regular  4= Bueno  5= Excelente</p>

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas	Grado en que el miembro de iglesia devuelve los diezmos y ofrendas.	Se determinó el grado de fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas, por medio de los siguientes seis ítems, bajo la escala: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Con frecuencia (5) Siempre 1. Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso 2. Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20 3. Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia 4. Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual 5. Entrego mis primicias a mi Dios 6. Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	Para medir el grado de fidelidad en la devolución de los diezmos y ofrendas se obtuvo la media de los seis ítems. La variable se consideró como métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1= Pésimo 2= Bajo 3= Regular 4= Alto 5= Excelente
Identidad con la iglesia.	Es el grado de repetición de compra y compromiso profundo que manifiesta un alumno después de haber recibido un servicio, y que no le afectan las influencias situacionales ni los esfuerzos de promoción de otras instituciones.	Se determinó el grado de identidad con la iglesia, por medio de los siguientes seis ítems, bajo la escala: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Con frecuencia (5) Siempre 1. Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío 2. Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia 3. Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia 4. Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia 5. Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia 6. Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia.	Para medir el grado de identidad con la iglesia se obtuvo la media de los seis ítems. La variable se consideró como métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1= Pésimo 2= Bajo 3= Regular 4= Alto 5= Excelente

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Zona de residencia	Zona donde habitan los miembros de la iglesia.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Zona de residencia: Rural Urbana	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Rural 2. Urbana La escala de medición es nominal.
Género	Condición orgánica que define el sexo del miembro de iglesia desde su nacimiento.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Género: Masculino Femenino	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Masculino 2. Femenino La escala de medición es nominal.
Nivel académico	Grado de estudio que ostentan los encuestados	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Nivel académico: Ninguno Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> Posgrado	Los datos se ordenaron en las siguientes categorías: 1. Ninguno 2. Primaria 3. Secundaria 4. Bachillerato 5. Universidad 6. Posgrado La escala de medición es ordinal.
Edad	Años de vida que tienen los encuestados desde su nacimiento.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Edad: -----	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. ----- La escala de medición es ordinal.
Tiempo de ser miembro en la iglesia	Años que llevan de pertenecer a la iglesia los encuestados.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Tiempo de ser miembro en la iglesia: -----	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. ----- La escala de medición es ordinal.
Obtiene ingresos	Si el miembro de iglesia percibe ingresos de algún trabajo.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Obtiene ingresos: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Si 2. No La escala de medición es ordinal.
Responsabilidad en la iglesia	Si el miembro de iglesia desempeña alguna función en su servicio a la iglesia.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Responsabilidad en la iglesia: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Si 2. No La escala de medición es nominal.

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Tiempo de ejercerlo	Años de ejercer el cargo que desempeña en la iglesia	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Tiempo de ejercerlo: <input type="checkbox"/> -----	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. ----- La escala de medición es ordinal

## APÉNDICE D

### DATOS DEMOGRÁFICOS

## DATOS DEMOGRÁFICOS

### Estadísticos

		RES.	GÉN.	ACAD	EDAD	TIEMPO I	INGR.	RESP. I	TIEMPO E.
N	Válidos	183	183	183	183	182	183	182	116
	Perdidos	0	0	0	0	1	0	1	67
Media		1.98	1.6339	3.39	3.3934	2.165	1.23	1.44	4.8707
Desv. típ.		.147	.48306	1.226	1.27889	1.3483	.422	.498	4.89859
Asimetría		-6.594	-.560	.277	-.262	1.131	1.297	.246	2.434
Error típ. de asimetría		.180	.180	.180	.180	.180	.180	.180	.225
Curtosis		41.942	-1.705	-.501	-1.046	.497	-.321	-1.961	10.211
Error típ. de curtosis		.357	.357	.357	.357	.358	.357	.358	.446

### ZONA RESIDENCIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	4	2.2	2.2	2.2
	2	179	97.8	97.8	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

### GÉNERO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.00	67	36.6	36.6	36.6
	2.00	116	63.4	63.4	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

### NIVEL ACADÉMICO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	8	4.4	4.4	4.4
	2	33	18.0	18.0	22.4
	3	70	38.3	38.3	60.7
	4	32	17.5	17.5	78.1
	5	31	16.9	16.9	95.1
	6	9	4.9	4.9	100.0
	Total	183	100.0	100.0	



**EDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.00	15	8.2	8.2	8.2
	2.00	35	19.1	19.1	27.3
	3.00	43	23.5	23.5	50.8
	4.00	43	23.5	23.5	74.3
	5.00	47	25.7	25.7	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

**TIEMPO EN LA IGLESIA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.0	77	42.1	42.3	42.3
	2.0	48	26.2	26.4	68.7
	3.0	27	14.8	14.8	83.5
	4.0	15	8.2	8.2	91.8
	5.0	10	5.5	5.5	97.3
	6.0	5	2.7	2.7	100.0
	Total	182	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
	Total	183	100.0		

**INGRESOS**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	141	77.0	77.0	77.0
	2	42	23.0	23.0	100.0
	Total	183	100.0	100.0	

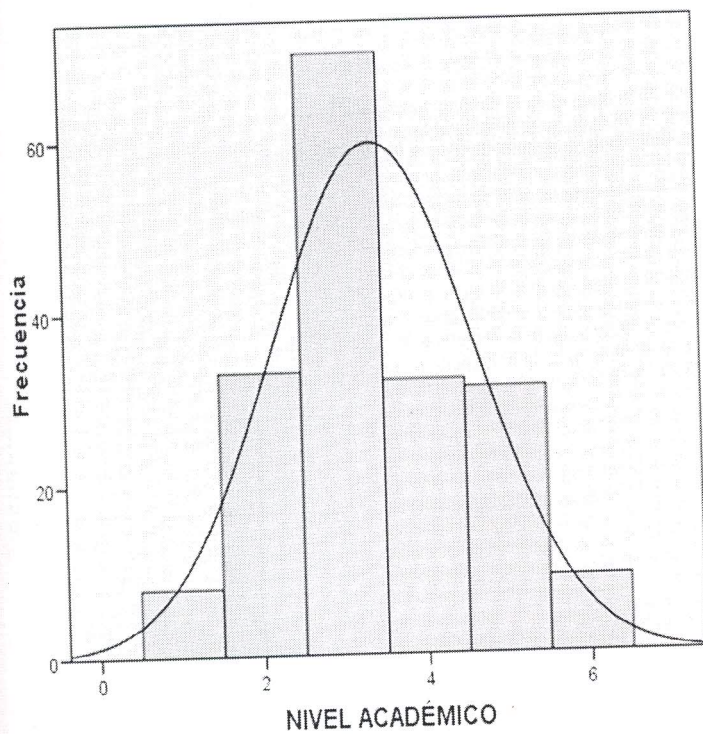
**RESPONSABILIDAD IGLESIA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	102	55.7	56.0	56.0
	2	80	43.7	44.0	100.0
	Total	182	99.5	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.5		
	Total	183	100.0		

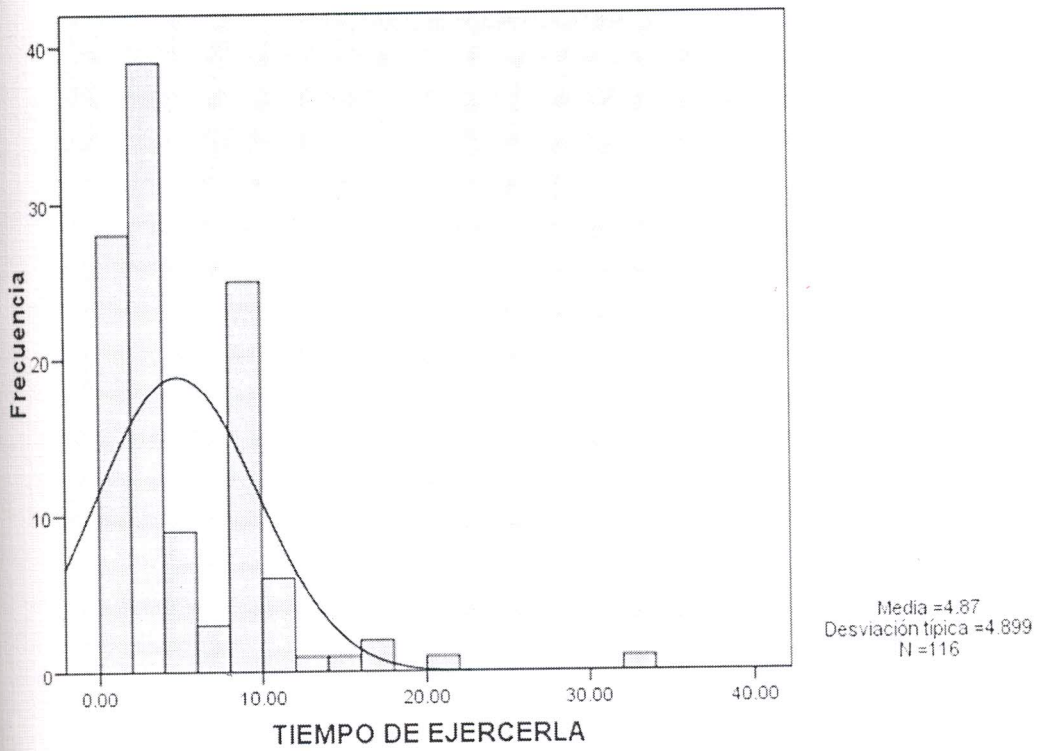
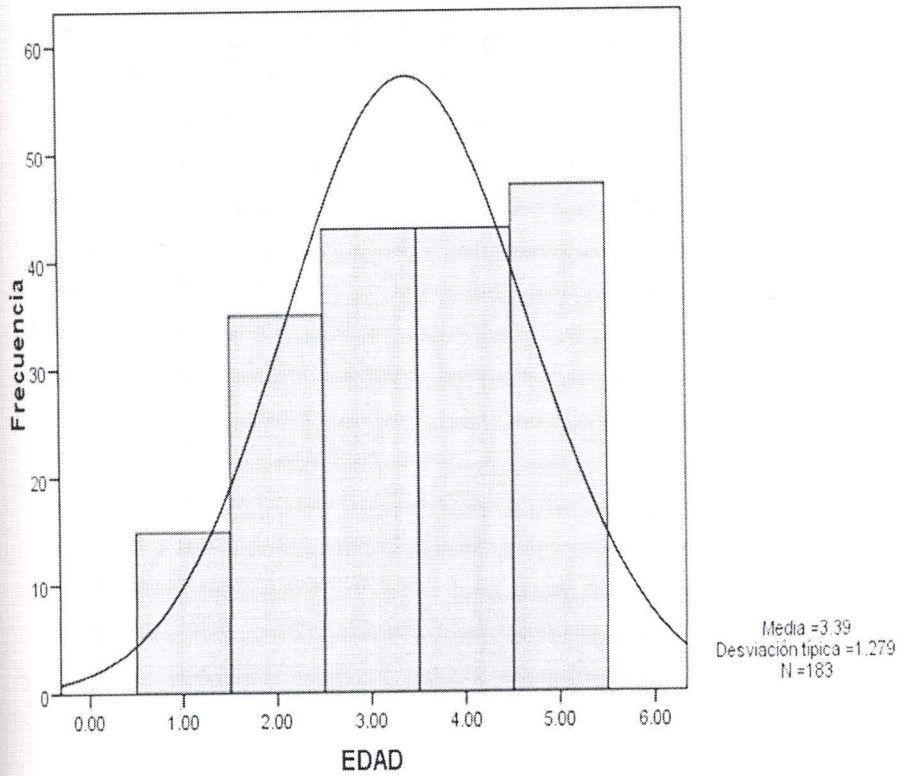
**TIEMPO DE EJERCERLA**

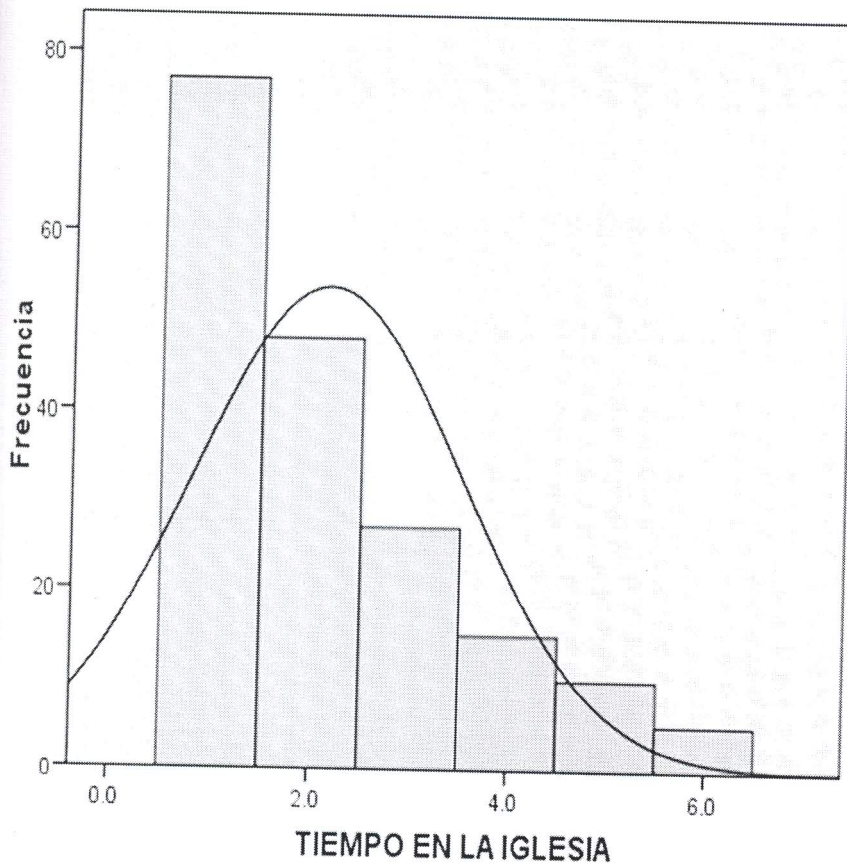
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.00	27	14.8	23.3	23.3
	1.50	1	.5	.9	24.1
	2.00	33	18.0	28.4	52.6

2.50	1	.5	.9	53.4
3.00	5	2.7	4.3	57.8
4.00	6	3.3	5.2	62.9
5.00	3	1.6	2.6	65.5
6.00	1	.5	.9	66.4
7.00	2	1.1	1.7	68.1
8.00	4	2.2	3.4	71.6
9.00	21	11.5	18.1	89.7
10.00	6	3.3	5.2	94.8
12.00	1	.5	.9	95.7
15.00	1	.5	.9	96.6
16.00	2	1.1	1.7	98.3
20.00	1	.5	.9	99.1
34.00	1	.5	.9	100.0
Total	116	63.4	100.0	
Perdidos Sistema	67	36.6		
Total	183	100.0		



Media = 3.39  
 Desviación típica = 1.226  
 N = 183





Media = 2.16  
Desviación típica = 1.348  
N = 182

**APÉNDICE E**

**ANÁLISIS FACTORIAL**

## ANÁLISIS FACTORIAL

### CONOCIMIENTO DE DOCTRINA EN DIEZMOS Y OFRENDAS

#### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.792
Prueba de esfericidad de Chi-cuadrado aproximado	467.256
gl	28
Sig.	.000

#### Matrices anti-imagen

		CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	CD7 Conozco la base bíblica del segundo diezmo	CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía
Correlación anti-imagen	CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	.854(a)	-.266	.001	-.033	-.172	.024	-.255	-.090
	CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	-.266	.780(a)	-.267	.231	-.040	-.094	-.176	-.138
	CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	.001	-.267	.752(a)	-.409	-.120	.035	.097	-.078
	CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	-.033	.231	-.409	.709(a)	-.236	-.092	-.287	.080
	CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	-.172	-.040	-.120	-.236	.777(a)	-.465	.169	-.112

CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	.024	-.094	.035	-.092	-.465	.812(a)	-.203	-.165
CD7 Conozco la base bíblica del segundo diezmo	-.255	-.176	.097	-.287	.169	-.203	.773(a)	-.249
CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	-.090	-.138	-.078	.080	-.112	-.165	-.249	.880(a)

a Medida de adecuación muestral

#### Comunalidades

	Inicial	Extracción
CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	1.000	.572
CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	1.000	.591
CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	1.000	.543
CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	1.000	.725
CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	1.000	.624
CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	1.000	.573
CD7 Conozco la base bíblica del segundo diezmo	1.000	.554
CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	1.000	.554

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.627	45.337	45.337	2.521	31.509	31.509
2	1.108	13.853	59.190	2.214	27.680	59.190
3	.790	9.879	69.069			
4	.718	8.978	78.047			
5	.606	7.577	85.624			
6	.497	6.208	91.832			
7	.349	4.366	96.198			
8	.304	3.802	100.000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**COMPROMISO CON LA IGLESIA**

**KMO y prueba de Bartlett**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.747
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	473.566
	gl	21
	Sig.	.000

**Matrices anti-imagen**

Correlación anti-imagen	CI9 Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes	.839(a)	-.180	-.261	-.037	-.060	-.001	-.060
	CI10 La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	-.180	.770(a)	-.125	.039	.118	-.135	-.120



CI11 Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	-.261	-.125	.790(a)	-.312	-.024	.063	-.180
CI12 Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	-.037	.039	-.312	.812(a)	-.311	.077	-.197
CI13 Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	-.060	.118	-.024	-.311	.674(a)	-.730	.084
CI14 Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	-.001	-.135	.063	.077	-.730	.667(a)	-.370
CI15 Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	-.060	-.120	-.180	-.197	.084	-.370	.831(a)

a Medida de adecuación muestral

**Comunalidades**

	Inicial	Extracción
CI9 Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes	1.000	.563
CI10 La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	1.000	.511
CI11 Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	1.000	.575
CI12 Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	1.000	.544
CI13 Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	1.000	.829
CI14 Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	1.000	.804
CI15 Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	1.000	.591

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.284	46.921	46.921	2.652	37.880	37.880
2	1.131	16.164	63.085	1.764	25.205	63.085
3	.835	11.923	75.008			
4	.651	9.297	84.305			
5	.505	7.216	91.520			
6	.433	6.191	97.711			
7	.160	2.289	100.000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

# PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS DE LOS LÍDERES

## KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.794
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	755.293
	gl	66
	Sig.	.000

## Matrices anti-imagen

	PAL17 Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	PAL18 Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros	PAL19 Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia	PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	PAL22 El tesorero (ra) informa mensualmente y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	PAL24 El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	PAL27 Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento
Correlación anti-imagen	.773(a)	-.470	-.048	-.120	-.114	-.013	-.167	.116	-.180	.132	-.140	-.059
	-.470	.737(a)	.017	-.125	-.003	-.185	.133	-.097	.021	.113	-.060	-.024
	-.048	.017	.499(a)	-.099	.086	.042	.058	-.038	.030	.037	.079	-.137

PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	-120	-125	-099	.854(a)	-182	-041	-046	.052	-150	-061	.096	.041
PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	-114	-003	.086	-182	.845(a)	-358	-075	-088	.135	.009	-054	-036
PAL22 El tesorero (ra) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	-013	-185	.042	-041	-358	.807(a)	-459	-002	-101	-035	.051	-007
PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	-167	.133	.058	-046	-075	-459	.830(a)	-178	-043	-009	-070	-023
PAL24 El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	.116	-097	-038	.052	-088	-002	-178	.830(a)	-188	.006	-265	.013
PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	-180	.021	.030	-150	.135	-101	-043	-188	.846(a)	-290	.004	-009
PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	.132	.113	.037	-061	.009	-035	-009	.006	-290	.701(a)	-218	-631
PAL27 Los administradores y departamentos visitan y capacitan en	-140	-060	.079	.096	-054	.051	-070	-265	.004	-218	.861(a)	-167

	mayordomía												
	PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	-059	-024	-.137	.041	-.036	-.007	-.023	.013	-.009	-.631	-.167	.739(a)

a Medida de adecuación muestral

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
PAL17 Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	1.000	.641
PAL18 Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros	1.000	.572
PAL19 Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia	1.000	.647
PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	1.000	.477
PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	1.000	.557
PAL22 El tesorero (ra) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	1.000	.674
PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	1.000	.610
PAL24 El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	1.000	.382

PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	1.000	.487
PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	1.000	.794
PAL27 Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	1.000	.557
PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	1.000	.741

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4.132	34.433	34.433	2.930	24.415	24.415
2	1.877	15.645	50.078	2.811	23.421	47.836
3	1.129	9.405	59.482	1.398	11.647	59.482
4	.879	7.321	66.804			
5	.839	6.995	73.798			
6	.734	6.120	79.918			
7	.620	5.163	85.081			
8	.479	3.993	89.073			
9	.444	3.700	92.773			
10	.373	3.106	95.879			
11	.273	2.278	98.157			
12	.221	1.843	100.000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

## FIDELIDAD A DIOS

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.832
Prueba de esfericidad de Bartlett	305.890
gl	15
Sig.	.000

### Matrices anti-imagen

		FD29 Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres
	FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	-.348	.842(a)	-.107	-.161	-.071	-.121
	FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	-.224	-.107	.840(a)	-.235	-.011	-.259
	FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	-.229	-.161	-.235	.858(a)	-.099	-.016
	FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	-.078	-.071	-.011	-.099	.824(a)	-.322
	FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	-.056	-.121	-.259	-.016	-.322	.808(a)

a Medida de adecuación muestral

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
FD29 Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	1.000	.604
FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	1.000	.552
FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	1.000	.563
FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	1.000	.515
FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	1.000	.358
FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	1.000	.470

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.062	51.030	51.030	3.062	51.030	51.030
2	.868	14.459	65.489			
3	.615	10.249	75.738			
4	.578	9.627	85.365			
5	.463	7.710	93.074			
6	.416	6.926	100.000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

## IDENTIDAD CON LA IGLESIA

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.866
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	430.228
	gl	15
	Sig.	.000



Matrices anti-imagen

		ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia
Correlación anti-imagen	ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	.864(a)	-.209	-.285	-.257	-.013	-.197
	ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	-.209	.848(a)	-.310	-.161	-.318	-.116
	ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	-.285	-.310	.853(a)	-.167	.092	-.136
	ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	-.257	-.161	-.167	.892(a)	-.185	-.042
	ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	-.013	-.318	.092	-.185	.837(a)	-.138
	ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	-.197	-.116	-.136	-.042	-.138	.915(a)

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	1.000	.667
ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	1.000	.704
ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	1.000	.617
ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	1.000	.600
ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	1.000	.410
ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	1.000	.481

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.479	57.986	57.986	3.479	57.986	57.986
2	.736	12.267	70.254			
3	.616	10.267	80.521			
4	.464	7.732	88.253			
5	.372	6.207	94.460			
6	.332	5.540	100.000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

## Cargas factoriales de los instrumentos

### Primera rotación

Matriz de componentes rotados(a)

Matriz de componentes rotados(a)

	Componente				
	1	2	3	4	5
FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	.666	.359	-.105	.078	.028
CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	.657	-.040	.190	.152	.115
FD29 Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	.642	-.027	-.018	.244	.299
FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	.636	.229	.187	.015	-.083
FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	.601	.075	-.082	.232	.086
FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	.585	.098	.223	-.086	.083
CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	.572	.060	-.054	.366	.163
FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	.566	.196	.103	.271	.134
CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	.501	.019	.006	.231	.384
CI11 Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	.484	.076	-.147	.330	.334
ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	.312	.766	-.032	.042	.108
ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	.494	.618	-.087	.067	-.033
PAL17 Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	-.057	.595	.315	.281	.020
ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	.098	.563	.057	.085	.265
ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	.457	.545	.046	.294	.078

ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	.484	.532	-.107	.222	.142
PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	.152	.527	.259	-.070	-.044
PAL18 Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros	-.007	.501	.163	.457	-.053
PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	-.116	.462	.375	.334	.202
CI9 Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes	.364	.455	-.206	.231	.177
PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	.117	-.185	.814	-.150	-.041
PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	.114	-.054	.783	-.156	-.009
PAL27 Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	-.012	.038	.695	.217	.014
PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	.036	.227	.620	-.097	.034
PAL24 El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	.031	.064	.584	.133	.053
PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	-.107	.411	.550	.185	.094
PAL22 El tesorero (ra) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	-.257	.480	.509	.264	.020
CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	.106	.114	.036	.724	.164

CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	.241	.051	-.079	.678	.104
CD7 Conozco la base bíblica del segundo diezmo	.344	.124	.211	.607	-.070
CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	.344	.184	-.031	.577	.080
CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	.479	.235	-.055	.494	.086
CI10 La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	.141	.179	.197	.333	.225
CI16 He firmado mi pacto de fidelidad ante Dios y mi iglesia	.149	.072	.185	.191	.026
CI14 Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	.186	.131	.057	.001	.840
CI13 Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	.174	.028	-.004	.050	.828
CI15 Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	.273	.151	.070	.124	.699
CI12 Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	.365	.064	-.006	.142	.558
ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	.426	.432	-.085	.144	.442
PAL19 Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia	.153	-.005	-.042	-.027	-.354

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

## Segunda rotación

Matriz de componentes rotados(a)

	Componente				
	1	2	3	4	5
FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	.666	.361	-.101	.071	.022
CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	.663	-.035	.186	.135	.114
FD29 Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	.650	-.022	-.022	.227	.298
FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	.635	.235	.184	.001	-.085
FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	.606	.080	-.087	.216	.086
FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	.583	.104	.220	-.100	.081
CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	.582	.066	-.058	.348	.163
FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	.572	.198	.100	.259	.133
CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	.509	.022	.003	.218	.383
CI11 Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	.490	.084	-.154	.310	.336
CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	.489	.239	-.058	.479	.087
ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	.304	.770	-.033	.038	.105
ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	.487	.625	-.090	.056	-.035
PAL17 Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	-.054	.591	.316	.288	.020
ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	.094	.565	.056	.084	.264

ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	.460	.547	.045	.286	.077
ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	.483	.536	-.109	.212	.141
PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	.146	.528	.260	-.068	-.046
PAL18 Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros	.003	.493	.168	.467	-.054
CI9 Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes	.363	.463	-.211	.216	.178
PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	-.109	.457	.377	.342	.204
PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	.120	-.183	.813	-.155	-.039
PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	.115	-.051	.781	-.163	-.007
PAL27 Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	-.001	.034	.697	.219	.016
PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	.036	.227	.621	-.096	.034
PAL24 El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	.039	.061	.585	.135	.054
PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	-.103	.407	.550	.190	.096
PAL22 El tesorero (ra) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	-.251	.472	.512	.277	.022

CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	.126	.109	.036	.722	.167
CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	.261	.048	-.079	.673	.105
CD7 Conozco la base bíblica del segundo diezmo	.362	.121	.210	.601	-.068
CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	.358	.185	-.034	.566	.082
CI10 La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	.150	.179	.195	.328	.227
CI14 Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	.187	.136	.054	-.007	.839
CI13 Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	.176	.032	-.008	.041	.828
CI15 Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	.276	.156	.065	.111	.700
CI12 Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	.369	.071	-.011	.127	.559
ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	.425	.438	-.090	.131	.441
PAL19 Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia	.148	.007	-.052	-.046	-.349

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.906	39



## APÉNDICE F

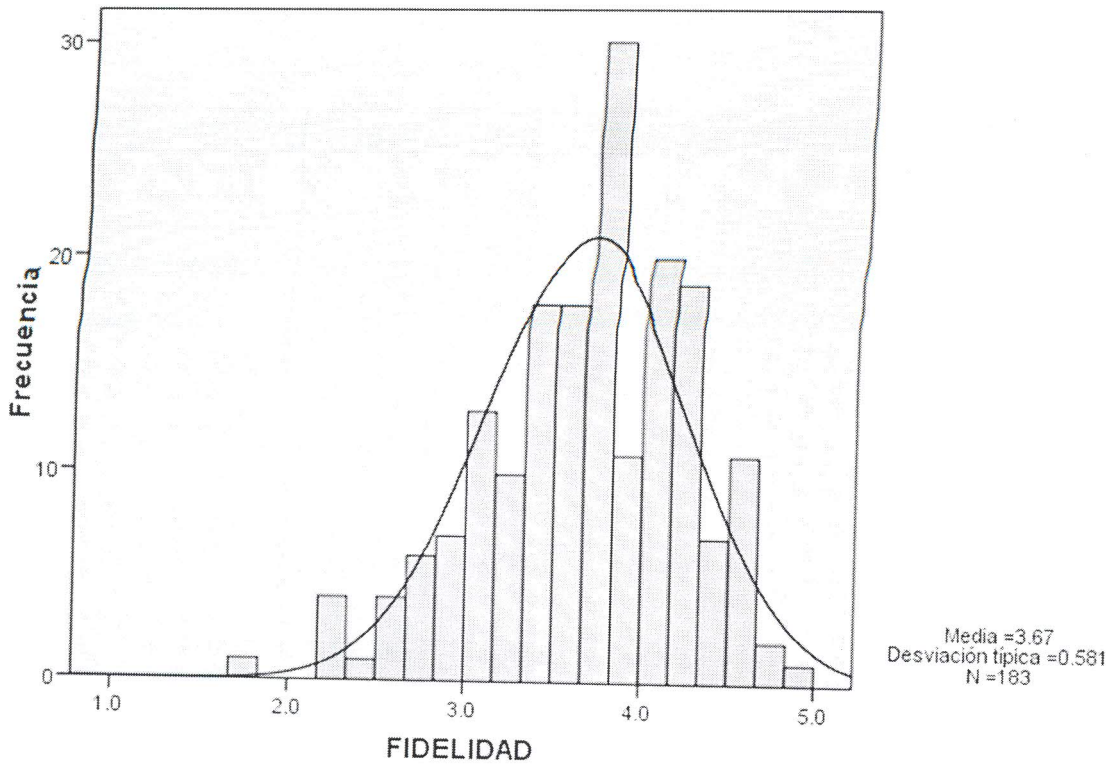
### COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES

## Comportamiento de las variables

### FACTORES DE FIDELIDAD

#### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
FIDELIDAD	183	3.671	.5813	-.471	.180	.113	.357
N válido (según lista)	183						



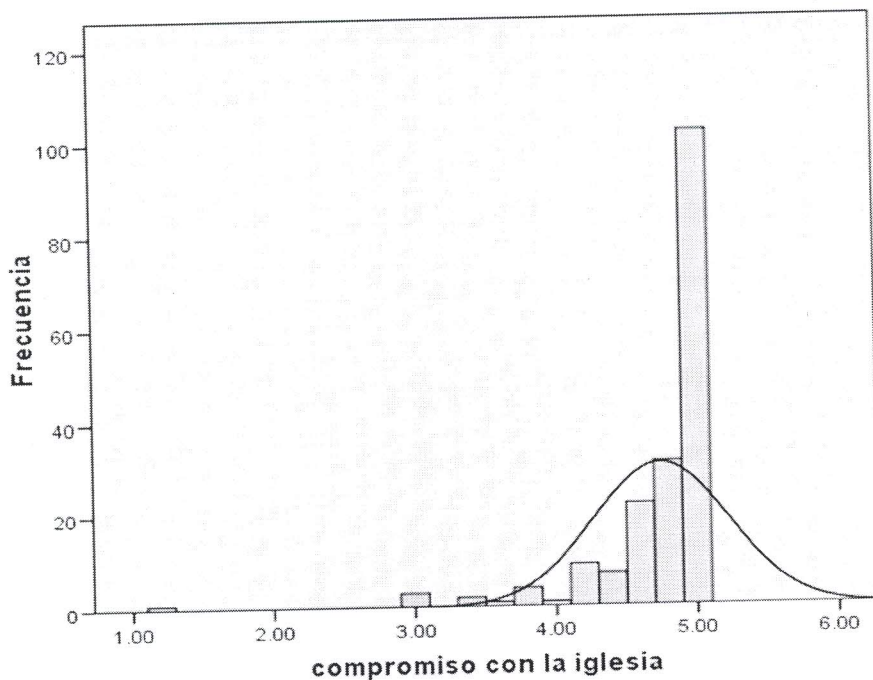
**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	Desv. típ.	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
CI_FACT compromiso con la iglesia	183	4.7454	.47725	-3.619	.180	18.727	.357
ICI_FACT identidad con la iglesia	183	3.9062	.91862	-.665	.180	-.253	.357
FD_FACT fidelidad	183	3.6812	.91342	-.802	.180	.168	.357
CD_FACT conocimiento de la doctrina	183	3.5379	.93119	-.504	.180	-.457	.357
PAL_FACT prácticas administrativas	183	3.2052	.86097	.023	.180	-.573	.357
N válido (según lista)	183						

**Compromiso con la iglesia**

**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	Desv. típ.
CI13 Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	183	4.9180	.43076
CI14 Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	183	4.9016	.43368
CI12 Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	183	4.7596	.67702
CI15 Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	183	4.6831	.69384
CI11 Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	183	4.4645	.91243
CI9 Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes	183	3.9290	1.05371
CI10 La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	183	3.5956	1.37896
N válido (según lista)	183		



### Identidad con la iglesia

#### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	183	4.3552	.94320
ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	183	4.2240	1.06341
ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	183	3.9344	1.15124
ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	183	3.8361	1.30738
ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	183	3.7486	1.18701
ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	183	3.3279	1.55897
N válido (según lista)	183		

## Fidelidad en diezmos y ofrendas

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
FD29 Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	183	4.2459	1.02157
FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	183	4.1148	1.25923
FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	183	3.7158	1.19344
FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	183	3.5410	1.44390
FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	183	3.2896	1.44810
FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	183	3.1803	1.35275
N válido (según lista)	183		

## Conocimiento de la doctrina

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	183	4.4372	1.04573
CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	183	3.7322	1.33400
CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	183	3.7049	1.28402
CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	183	3.5574	1.48092
CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	183	3.4536	1.24776
CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	183	3.2732	1.49420
CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	183	3.0820	1.37435
CD7 Conozco la base bíblica del segundo diezmo	183	3.0820	1.64713
N válido (según lista)	183		

## Prácticas administrativas

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	183	3.9235	1.13130
PAL17 Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	183	3.8087	1.15859
PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	183	3.7760	1.35024
PAL18 Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros	183	3.4208	1.14978
PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	183	3.3443	1.40508
PAL24 El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	183	3.1749	1.47582
PAL22 El tesorero (ra) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	183	3.1311	1.40418
PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	183	3.0546	1.33312
PAL27 Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	183	3.0219	1.35044
PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	183	2.8634	1.32097
PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	183	2.5574	1.38902

PAL19 Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia	183	2.0000	1.39465
N válido (según lista)	183		

## **APÉNDICE G**

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS**



## Prueba de hipótesis

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.703(a)	.494	.482	.65732

### ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	74.941	4	18.735	43.361	.000(a)
	Residual	76.909	178	.432		
	Total	151.850	182			

### Coeficientes(a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	.642	.341		1.885	.061
	CD CONOCIMIENTO DE DOCTRINA	.413	.069	.416	6.034	.000
	CI COMPROMISO CON LA IGLESIA	.078	.076	.064	1.015	.311
	PAL PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS	-.034	.070	-.028	-.489	.626
	ICI IDENTIDAD CON LA IGLESIA	.339	.069	.341	4.902	.000

a Variable dependiente: FD FIDELIDAD CON DIOS

## APÉNDICE H

### PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

## Preguntas complementarias

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
CONOCIMIENTO DE DOCTRINA	183	3.5403	.91837	-.494	.180	-.445	.357
COMPROMISO CON LA IGLESIA	183	4.6425	.75368	4.651	.180	55.074	.357
PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS	183	3.1730	.74019	.035	.180	-.585	.357
FIDELIDAD CON DIOS	183	3.6812	.91342	-.802	.180	.168	.357
IDENTIDAD CON LA IGLESIA	183	3.9062	.91862	-.665	.180	-.253	.357
N válido (según lista)	183						

Conocimiento de la doctrina de mayordomía

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
CD3 Se calcular mis diezmos y ofrendas	183	4.4372	1.04573
CD2 He sido instruido en el plan de dadivosidad personal claramente	183	3.7322	1.33400
CD5 Enseño a mi familia y a otros miembros la fidelidad en los recursos financieros	183	3.7049	1.28402
CD4 Se hacer mi presupuesto familiar	183	3.5574	1.48092
CD6 Estudio profundamente en la Biblia el tema de fidelidad en los recursos financieros	183	3.4536	1.24776
CD1 Me instruyeron en la doctrina 21 que enseña sobre mayordomía	183	3.2732	1.49420
CD8 Para consolidar mis conocimientos asisto a las semanas y los seminarios de mayordomía	183	3.0820	1.37435

CD7 Conozco la base bíblica del segundo diezmo	183	3.0820	1.64713
N válido (según lista)	183		

Compromiso con la iglesia

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
CI13 Acepto que Dios es el dueño de mi vida y de mis posesiones	183	4.9180	.43076
CI14 Tengo el propósito de permanecer en mi iglesia hasta el fin	183	4.9016	.43368
CI12 Reconozco que Dios ha provisto bendiciones materiales en abundancia en mi hogar	183	4.7596	.67702
CI15 Estoy decidido a apoyar a mi iglesia con todo lo que tengo	183	4.6831	.69384
CI11 Mi compromiso es sostener a mi iglesia con mis diezmos y ofrendas	183	4.4645	.91243
CI9 Mi presencia y trabajo en la iglesia son constantes	183	3.9290	1.05371
CI10 La visita de mis líderes me motiva a mantenerme fiel con mi compromiso con la iglesia	183	3.5956	1.37896
N válido (según lista)	183		

## Prácticas administrativas de los líderes

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
PAL20 En mi iglesia se predica mensualmente en el culto divino sobre mayordomía	183	3.9235	1.13130
PAL17 Mi pastor nos enseña la mayordomía integral periódicamente	183	3.8087	1.15859
PAL21 Estoy informado de cómo se utiliza el dinero en mi iglesia	183	3.7760	1.35024
PAL18 Los líderes promueven constantemente un programa de mayordomía para todos los miembros	183	3.4208	1.14978
PAL25 Mi iglesia recibe materiales gratuitos de parte la Misión	183	3.3443	1.40508
PAL24 El tesorero (ra) entrega puntualmente mis recibos de diezmos y ofrendas	183	3.1749	1.47582
PAL22 El tesorero (ra) informa mensual y trimestralmente sobre el estado financiero a mi iglesia	183	3.1311	1.40418
PAL23 Los administradores informan puntualmente el uso de los recursos a los distintos niveles de la iglesia	183	3.0546	1.33312
PAL27 Los administradores y departamentales nos visitan y capacitan en mayordomía	183	3.0219	1.35044
PAL26 Mi iglesia recibe ayuda para construcción de parte de la Misión	183	2.8634	1.32097
PAL28 Mi iglesia recibe apoyos económicos de la Misión para mantenimiento	183	2.5574	1.38902

PAL19 Tengo desconfianza en la manera en que se administran los recursos financieros de mi iglesia	183	2.0000	1.39465
N válido (según lista)	183		

## Fidelidad en Diezmos

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
FD29 Entrego fielmente mis diezmos cada vez que recibo un ingreso	183	4.2459	1.02157
FD32 Doy fielmente mi ofrenda de gratitud anual	183	4.1148	1.25923
FD31 Apoyo a los proyectos especiales para mejorar mi iglesia	183	3.7158	1.19344
FD30 Doy mi ofrenda sistemáticamente bajo el plan 60-20-20	183	3.5410	1.44390
FD33 Entrego mis primicias a mi Dios	183	3.2896	1.44810
FD34 Participo apoyando con recursos al fondo de pobres	183	3.1803	1.35275
N válido (según lista)	183		

## Identificación con la iglesia

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
ICI40 Mis conocimientos y recursos son para mejorar la obra de mi iglesia	183	4.3552	.94320
ICI39 Me siento feliz por el afecto y respeto que recibo en mi iglesia	183	4.2350	1.05063
ICI35 Siento que cualquier problema de la iglesia es también mío	183	3.9344	1.15124
ICI36 Soy tomado en cuenta y participo para ayudar a mi iglesia	183	3.8361	1.30738

ICI37 Me identifico con las necesidades de las familias de la iglesia	183	3.7486	1.18701
ICI38 Soy parte de los asuntos financieros de mi iglesia	183	3.3279	1.55897
N válido (según lista)	183		

**APÉNDICE I**

**OTROS ANÁLISIS**



## Correlaciones entre constructos

### Correlaciones

		CD CONOCIMIE NTO DE DOCTRINA	CI COMPROMI SO CON LA IGLESIA	PAL PRÁCTICA S ADMINIST RATIVAS	FD FIDELIDAD CON DIOS	ICI IDENTIDAD CON LA IGLESIA
CD CONOCIMIENTO DE DOCTRINA	Correlación de Pearson	1	.478(**)	.242(**)	.640(**)	.587(**)
	Sig. (bilateral)		.000	.001	.000	.000
	N	183	183	183	183	183
CI COMPROMISO CON LA IGLESIA	Correlación de Pearson	.478(**)	1	.214(**)	.415(**)	.465(**)
	Sig. (bilateral)	.000		.004	.000	.000
	N	183	183	183	183	183
PAL PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS	Correlación de Pearson	.242(**)	.214(**)	1	.192(**)	.308(**)
	Sig. (bilateral)	.001	.004		.009	.000
	N	183	183	183	183	183
FD FIDELIDAD CON DIOS	Correlación de Pearson	.640(**)	.415(**)	.192(**)	1	.606(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.009		.000
	N	183	183	183	183	183
ICI IDENTIDAD CON LA IGLESIA	Correlación de Pearson	.587(**)	.465(**)	.308(**)	.606(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	183	183	183	183	183

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## LISTA DE REFERENCIAS

- Abbagnano, Nicola. *Diccionario de filosofía*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1987.
- Autry, James A. *El líder con vocación de servicio*. Barcelona: Urano, 2003.
- Barreto, Caio Márcio y Penna Chaves. "La virtud de la fidelidad en santo Tomás de Aquino y en algunos manuales de moral". *Excerpta et Dissertationibus in Sacra Theologia*, 47 (2005).
- Bennis, Warren. *Creatividad y colaboración para líderes con experiencia*. México D.F.: Panorama, 2006.
- Blanchard, Ken y Colleen Barrett. *Liderando con amor*. Bogotá: Norma, 2011.
- Blue Setter Bible. *Diccionario and Word Search for 'owtsar* (Strong's 0214). Blue Letter Bible. 1996-2008, consultado de <http://cf.blb.org/lang/lexicon/lexicon.cfm?strongs=0214&t=KJV>>
- Bolman, Lee y Terry Deal. *Organización y liderazgo*. Wilmington, DL: Addison-Wesley Iberoamericana, 1995.
- Branden, Nathaniel. *La autoestima en el trabajo*. México D.F.: Paidós, 1999.
- Brooks, Charles. D. "I want my church back". En *Here we stand: Evaluating new trends in the church*. Maryland: Review and Herald, 2005.
- Brown, J. S. y P. Duguid. "Organizing knowledge". *California Management Review*, 40 (1998).
- Bruce, Anne y James S. Pepitone. *Tenga a su equipo motivado*. Madrid: McGraw-Hill, 2002.
- Burkett, Larry. *Giving and tithing*. Chigago, IL: Moody, 1998.
- Caba, Susan. *Leadership*. NY: Alpha Books, 2013.
- Castells, Manuel. *El poder de la Identidad*, 4ª ed. México D.F.: Siglo XXI, 2003.
- Chávez, Moisés. *Diccionario de hebreo bíblico*. El Paso, TX: Mundo Hispano, 1992.

- Coenen, Lothar, Erich Beyreuther y Hans Bietenhard. "Iglesia". *Diccionario teológico del Nuevo Testamento*, ed. Mario Sala. Salamanca: Sígueme, 1990.
- Comentario bíblico adventista del séptimo día*. Tomo 5. Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana, 1995.
- Comiskey, Joel. *Recoged la cosecha*. Barcelona: CLIE, 2001.
- Covey, Stephen R. *El octavo hábito*. México D.F.: Paidós, 2004.
- Daros, William R. *Conflictos epistemológicos entre el pensamiento científico y el religioso*. Rosario, Argentina: Universidad Nacional de Rosario, 2009.
- De Oliveira, Josué A. *El diezmo*. Brasilia: Casa Unida de Publicaciones, 1979.
- Del Valle, Carlos. *La Misná*. Salamanca, España: Sígueme, 1997.
- Diccionario bíblico ilustrado Holman*. Nashville, TN: B&H Publishing Group, 2008.
- Diccionario bíblico ilustrado de Nelson. *Diezmo*. Nashville, TN: Thomas Nelson, 1986.
- Diccionario de la lengua española*, accesada el 9 de julio de 2016, disponible en <http://lema.rae.es/drae/?val=fidelidad>.
- Diccionario de psicología social*. Accesada el 29 de junio de 2012; disponible en <http://psicopsi.com/diccionario-de-psicologia-social-letra-P-pertenencia-terminos-de-psicologia-social>
- Diccionario enciclopédico Hachette Castell*. Tomo VII. Barcelona: Castell, 1981.
- Diccionario enciclopédico Lexipedia*. Versalles, KY: Encyclopedia Britanica.
- Dinámicas de grupo*. Accesada el 11 de julio de 2016; disponible en <http://cursodemba.com/el-lider-de-equipo-debe-fomentar-la-identidad-del-grupo/>
- División Interamericana de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. *Reglamento operativo*. Coral Gables, FL: División Interamericana, 2012.
- Dungy, Tony. *El líder mentor*. Carol Stream, IL: Tyndale House, 2011.
- Eckhardt, John. *El pacto de Dios con usted para su familia*. Lake Mary, FL: Casa Creación, 2013.

- Fitch Mckibben, Jorge. *Léxico griego-español del Nuevo Testamento*. Buenos Aires: Casa Bautista de Publicaciones, 1995.
- Giménez, Gilberto. "Culturas e identidades". *Revista Mexicana de Sociología*, 66 (2004).
- Gostick, Adrián y Elton Chester. *Demosttrado: la zanahoria funciona*. Barcelona: Random House Mondadori. 2004.
- Graham, Jill K. "El liderazgo de servicio en las organizaciones: inspiracional y moral". *Leadership Quarterly*, 2 (1991).
- Greenleaf, Robert K. *Liderazgo de servicios*. NY: Paulist Press, 1997.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*, 5ª ed. México D.F.: McGraw Hill, 2010.
- Herrera, Roberto. *Primero lo primero*. Miami, FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2007.
- Hesselbein, Frances, Marshall Goldsmith y Richard Beckhard. *La organización del futuro*. Buenos Aires: Granica, 1998.
- Hind, James F. *El corazón y alma de un liderazgo eficaz*. Wheaton, IL: Víctor Books, 1989.
- Ibáñez Arana, Andrés. *El Levítico, introducción y comentario*. Vitoria, España: Eset, 1999.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día. *Los valores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*. México D.F.: Gema Editores, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Declaración de misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, 2011*.
- Instituto Superior de Ciencias Catequéticas San Pío X. "Educación de la fe y compromiso cristiano". *VII Jornadas de Pastoral Educativa*. Salamanca: Ediciones San Pío X, 1976.
- Jamieson, Roberto, et. al., *Comentario exegético y explicativo de la Biblia*. Tomo II. El Paso, TX: Casa Bautista de Publicaciones, 2003.
- Jenkins, Richard. *Social identit*. NY: Taylor & Francis, 2008.
- Jenni, Ernest y Claus Westermann. *Theological lexicon of the Old Testament*. Vol. 3. MA: Hendrickson, 1997.

- Jeremías, Joachim. *Las parábolas de Jesús*. Navarra. España: Verbo Divino, 2000.
- Kinsey Goman, Carol. *Cómo dirigir para lograr el compromiso*. México, D.F.: Iberoamérica, 1991.
- Kistemaker, Simón J. *Comentario al Nuevo Testamento*. Madrid: Desafío, 2004.
- Klingbeil, Gerald A., Martin G. Klingbeil y Miguel Ángel Núñez. *Pensar la iglesia de hoy*. Entre Ríos, Argentina: Editorial Universidad Adventista del Plata, 2002.
- Knight, George R. *La visión apocalíptica y la castración del adventismo ¿estamos borrando nuestra relevancia?* México, D.F.: Gema Editores, 2009.
- Koranteng-Pipim, Samuel. "Do we need a 28th fundamental belief?". *En Here we stand: Evaluating new trends in the church*. Berrien Springs, MI: Adventist Affirm, 2005.
- López Farjeat, Luis Xavier. "Arrogancias dispares". *Conspiratio*, 8 (2010).
- Manual de la Iglesia*. Miami FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2006.
- Marcel, Gabriel. "Filosofía concreta". *Fidelidad*. Accesada el 7 de julio de 2016; disponible en <http://www.mercaba.org/DicPC/F/fidelidad>
- \_\_\_\_\_. "La fidelité créatrice". *Jornal Métaphysique* (1940).
- Matthew, Henry. *Comentario de toda la Biblia*. Miami, FL: Unilit, 1999.
- Maxwell, John C. *Liderazgo eficaz. Cómo influir en los demás*. Miami, FL: Vida, 2002.
- Maxwell, John C. y Jim Dornan. *Seamos personas de influencia*. Nashville, TN: Caribe, 1998.
- McArthur, John. *Liderazgo*. Nashville, TN: Grupo Nelson, 2011.
- \_\_\_\_\_. *¿A quién pertenece el dinero?* Grand Rapids, MI: Portavoz, 2005.
- Maslow, Abraham Haroldo. *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. México, D.F.: Editorial Trillas, 1991.
- McBride, Neal F. *Cómo liderar grupos pequeños*. Bogotá: Centros de Literatura Cristiana, 2002.

- McKibben, Jorge Fitch. *Léxico griego-español del Nuevo Testamento*. Buenos Aires: Casa Bautista de Publicaciones, 1995.
- McQuaig, Jack H. *Cómo motivar a su equipo de trabajo*, México D.F.: Diana, 2004.
- Molano N., Olga Lucía. "Identidad cultural, un concepto que evoluciona". *Revista Ópera*, 7 (2007).
- Morales, Pedro J. "Fidelidad". *Scripta Theologica*, 36 (2004).
- Moros, Enrique. "La fidelidad". *Scripta Theologica*, 35 (2003).
- Munroe, Myles. *Un legado a seguir*. Laky Mary, FL: Casa Creación, 2011.
- Murphy, K. R. y N. Luther. "Assessing honesty, integrity and deception". *International Handbook of Selection and Assessment*, 18.
- Navarro, Marzo, M. Pedraja Iglesias y M. Rivera Torres. *Journal of Fashion Marketing and Management* (8 de abril de 2004).
- Nelson, Dwight K.. *El sueño de Dios para ti, tu eres el elegido*. México D.F.: Gema Editores, 2015.
- Nedoncelle, Maurice. *La fidelidad, Palabra*. Madrid: Serie Pensamiento, 20 (2002).
- Nonaka, I. y H. Takeuchi. *La organización creadora de conocimiento*. NY: Oxford University, 1995.
- O'Bannon, R. M., L. Goldinger y G. S. Appleby. *Honesty and integrity testing: A practical guide*. Atlanta, GA: Applied Information Resources, 1989.
- Olford, Stephen F. *The grace of giving*. Grand Rapids, MI: Kregel, 2000.
- Ones, D. S., C. Viswesvaran y F. L. Schmidt. "Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance". *Journal of Applied Psychology Monograph*, 78 (1993).
- Ontaria, Antonio. *Cómo ordenar el conocimiento usando mapas conceptuales*. México D.F.: Alfaomega, 2004.
- Patterson, Kerry, Joseph Grenny, David Maxfield, Ron McMillan y Al Switzler. *Conversaciones cruciales: claves para el éxito cuando la situación es crítica*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Influencia positiva*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana, 2008.
- Polanyi, Michel. *The tacit dimension*. Chicago IL: University of Chicago, 2009.

- Pollard, William. *El líder que sirve, es líder del futuro*. San Francisco CA: Jossey Bass, 1996.
- Robertson, Archibald Thomas. *Comentario al texto griego del Nuevo Testamento*. Madrid: Clie, 2003.
- Rodríguez, Ángel Manuel. "Hacia una teología de la mayordomía, el diezmo y las ofrendas: La mayordomía y la teología de las ofrendas". *Ministerio Adventista* (marzo-abril 1999).
- Rodríguez Ramírez, Rubén. *Programa de mayordomía de la dadivosidad en diezmos y ofrendas para la iglesia La Esperanza*. Tesis doctoral, Seminario Teológico Adventista Interamericano, recinto Universidad de Montemorelos, 2007.
- Rosanas, Josep M. y Manuel Velilla. *Revista Empresa Humanismo*. Vol. VI. 1/03.
- Rudley, S. y M.M. McKay. *Journal of Services Marketing* (15 de julio de 2001).
- Ruiz Guerra, Rubén. *Identidades sociales y cambio religioso en Chiapas*. México D.F.: Instituto Mora, 2004.
- Santidrián, Pedro R. *Diccionario básico de las religiones*. Pamplona: Verbo Divino, 2007.
- Schutz, Samuel J. "Deuteronomio". *Comentario bíblico Portavoz*. Grand Rapids, MI: Portavoz, 1990.
- Silíceo Aguilar, Alfonso. *Líderes para el siglo XXI*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana, 1997.
- Silíceo Aguilar, Alfonso, Bernardo Ángulo Belloc y Fernando Silíceo Fernández. *Liderazgo: el don de servicio*. México D.F. McGraw-Hill/Interamericana, 2001.
- Singh, Nijssen, E. J. Sirdeshmurkh y H. Holzmüller. *Academy of Marketing Scienza Journal*, 31 (enero de 2003).
- Smith, Pablo G. *Administración de los bienes de Dios*. Mountain View, CA: Pacific Press, 1973.
- Soria, I. *Integridad: Un valor más necesario que nunca*. Accesada el 14 de julio de 2016; disponible en <http://blog.inspiringbenefits.com/recursos-humanos/integridad/>.
- Soto Pineda, Eduardo y José Antonio Cárdenas Marroquín. *Ética en las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana, 2007.

- Staples, Russell. *La comunidad de la fe*. Miami FL: Asociación Publicadora Interamericana, 1999.
- Strong, James. *Nueva concordancia Strong*. Miami FL: Caribe, 2003.
- Taboada Novelo, Ángel. *Líder plus. Visión 2020*. México D.F.: Panorama, 2010.
- Thinking people. Consultores en recursos humanos. *Compromiso del empleado*. Accesada el 12 de julio de 2016; disponible en <http://www.thinkingpeoplerecursoshumanos.es/desarrollo-de-rr-hh/compromiso-del-empleado/>
- Tuggy, Alfred E. *Léxico griego-español del Nuevo Testamento*. Bogotá: Mundo Hispano, 1996.
- Turner, J. C. y H. Giles. *Intergroup behavior*. Oxford: Blackwell, 2001.
- Valhondo, Domingo. *Gestión del conocimiento, del mito a la realidad*. Madrid: Díaz de Santos, 2003.
- Vázquez Jiménez, Israel. Carta dirigida a Alejandro Castillo Tamayo (7 de julio de 2016).
- Ukah, Asonzeh. "Los expertos en religión y la producción de un conocimiento religioso translocal: El caso de la iglesia cristiana redimida de Dios (RCCG), Nigeria". *Antípoda*, 2 (enero-junio de 2006).
- White, Elena G. *Consejos para los maestros*. Mountain View, CA: Pacific Press, 1971.
- \_\_\_\_\_. *Consejos sobre mayordomía cristiana*. Mountain View, CA: Publicaciones interamericanas, 1970.
- \_\_\_\_\_. *Consejos sobre régimen alimenticio*. México D.F.: GEMA, 2010.
- \_\_\_\_\_. *El camino a Cristo*. Mountain View, CA: Pacific Press, 1999.
- \_\_\_\_\_. *El colportor evangélico*. Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana, 1999.
- \_\_\_\_\_. *El conflicto inminente*. Nampa, ID: Pacific Press, 1969.
- \_\_\_\_\_. *El Deseado de todas las gentes*. México D.F.: GEMA, 2010.
- \_\_\_\_\_. *El evangelismo*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana, 1994.
- \_\_\_\_\_. *Hechos de los apóstoles*. Mountain View, CA: Publicaciones



Interamericanas, 1957.

\_\_\_\_\_. *Joyas de los testimonios*. Tomo 1. Miami FL: Asociación Publicadora Interamericana, 2004.

\_\_\_\_\_. *La educación*. Argentina: Asociación Casa Sudamericana de Publicaciones, 1998.

\_\_\_\_\_. *La iglesia remanente*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana, 1978.

\_\_\_\_\_. *La maravillosa gracia de Dios*. Mountain View CA: Publicaciones Interamericanas, 1973.

\_\_\_\_\_. *Obreros evangélicos*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana, 1997.

\_\_\_\_\_. *Palabras de vida del gran Maestro*. Mountain View, CA: Pacific Press, 1971.

\_\_\_\_\_. *Testimonios para la iglesia*. Tomo 4. Mountain View, CA: Pacific Press, 1981.

White, Joseph. *La naturaleza del liderazgo*. Nashville, TN: Grupo Nelson, 2010.

Young, Robert. *Analytical concordance of the Bible*. Peabody, MA: Hendrickson, 2011.

## **ORLANDO ALEJANDRO CASTILLO TAMAYO**

Calle 51-A # 814 entre 126 y 130. Colonia Xoclan Santos, cp.97245, Mérida  
Yucatán. Teléfonos: (999) 368 97 52. Correo  
Electrónico: alexcas5809@hotmail.com

### **INFORMACIÓN PERSONAL**

---

- Estado civil: Casado
- Edad: 57 años
- Lugar de nacimiento: Chetumal Q. Roo,

### **OBJETIVO PROFESIONAL**

Cumplir con trabajo esforzado en el ministerio pastoral, donde pueda crecer de manera integral, y a sí mismo favorecer a la iglesia.

### **EXPERIENCIA LABORAL**

1. Archivista. Catastro del estado, Chetumal Q. Roo. 1975 – 1976.
2. Auxiliar contable. Banco del comercio, Chetumal Q. Roo. 1977 – 1978.
3. Auxiliar contable, director de área fiscal, secretario particular, en Buendurex SA. De CV., Chetumal Q. Roo. 1979 – 1986.
4. Asistente de enfermería, Beaumont Nursisng Home, Westborough MA. 1989 – 1991.
5. Pastor de Distrito, departamental, Asociación del Mayab, presidente Misión de Campeche. 1993 – 2015. Departamental de Unión Sureste 2015 – 2016.

### **FORMACIÓN ACADÉMICA**

Escuela Primaria “Belisario Domínguez, Chetumal Q. Roo, 1964 – 1970.

Escuela Secundaria Adolfo López Mateos, Chetumal Q. Roo 1970 – 1973.



