

RESUMEN

LA CAPACITACIÓN Y LA MOTIVACIÓN COMO INFLUYENTES
EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE
PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA
MISIÓN OCCIDENTAL Y LA
MISIÓN CENTRAL DE
EL SALVADOR

por

Luis Alonso Aguillón López

Asesor: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: LA CAPACITACIÓN Y LA MOTIVACIÓN COMO INFLUYENTES EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA MISIÓN OCCIDENTAL Y DE LA MISIÓN CENTRAL DE EL SALVADOR

Investigador: Luis Alonso Aguillón López

Asesor: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación con énfasis en Administración

Fecha de terminación: Noviembre de 2009

Problema

¿La percepción del grado de capacitación y el grado de motivación, que les da el pastor de la iglesia, influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de los territorios de la Misión Central y Misión Occidental de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador?

Metodología

Se elaboró el instrumento ex profeso por el propio investigador, con un total de 90 declaraciones en escala de Likert, 30 por cada variable. Los valores de confiabilidad para cada uno de los instrumentos fue de: motivación: coeficiente $\alpha = 0.967$,

capacitación: coeficiente $\alpha = 0.974$ y desempeño: coeficiente $\alpha = 0.953$. Se utilizó el Modelo de Regresión Lineal para predecir el desempeño, en función de las variables motivación y capacitación.

La población de estudio estuvo conformada por dos campos de El Salvador, 554 líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Occidental y 359 líderes de la Misión Central, se utilizó como muestra un total de 629 individuos. Para la prueba de hipótesis se hizo uso del modelo de regresión lineal múltiple y el modelo de análisis de varianza factorial.

Resultados

El grado de motivación (media = 3.9196) encontrado en la población es cercano a bueno, el grado de capacitación (media = 3.5987) estaba entre regular y bueno y el nivel de desempeño (media = 3.9057) encontrado era muy cercano a bueno. La motivación y capacitación sí son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones ($p = .000 < .05$). Las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico tuvieron un efecto significativo sobre el grado de capacitación ($p = .022 < .05$) y sobre el grado de motivación ($p = .010 < 0.05$), pero no fue así sobre el nivel de desempeño ($p = .531 > .05$). Las variables edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de pequeñas congregaciones no influyen significativamente en sobre el grado de capacitación ($p = .064 > .05$) y el grado de motivación ($p = .429 > .05$), pero no fue así sobre el nivel de desempeño ($p = .012 > .05$)

Conclusiones

En general se concluyó que la percepción del grado motivación que los líderes

reciben por parte del pastor obtuvo un grado de bueno. La percepción del grado de capacitación que los líderes reciben por parte del pastor obtuvo un grado entre regular y bueno. La auto percepción de los líderes de su nivel de desempeño obtuvo un nivel de bueno. La motivación y la capacitación que da el pastor influyen significativamente en el desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Central y Misión Occidental de El Salvador.

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

Facultad de Ciencias Administrativas

LA CAPACITACIÓN Y LA MOTIVACIÓN COMO INFLUYENTES
EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE
PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA
MISIÓN OCCIDENTAL Y LA
MISIÓN CENTRAL DE
EL SALVADOR

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

por

Luis Alonso Aguillón López

Noviembre de 2009

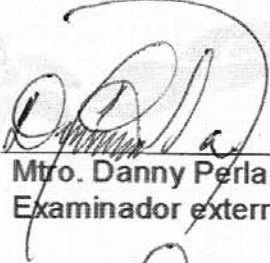
LA CAPACITACION Y LA MOTIVACION INFLUYENTES EN EL NIVLE DE DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA MISIÓN OCCIDENTAL Y LA MISIÓN CENTRAL DE EL SALVADOR

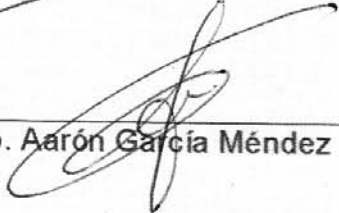
**Proyecto
presentado en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración**

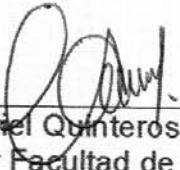
**Por
Luis Alonso Aguillón López**

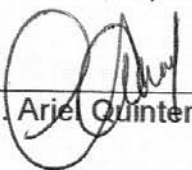
APROBADA POR LA COMISIÓN


Asesor principal: Dr. Ramón Meza


Mtro. Danny Perla
Examinador externo


Miembro: Mtro. Aarón García Méndez


Mtro. Ariel Quinteros Oviedo
Director Facultad de Administración


Miembro: Mtro. Ariel Quinteros Oviedo

1-12-2009
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A mi Creador, mi fortaleza, mi Salvador, quien me dio la vida y las fuerzas para hacer una realidad este proceso de grado, Jesucristo mi gran maestro.

A mí querida y amada esposa Secia y mi dulce hija Kerencita, por sus sacrificios incondicionados, su apoyo y su motivador cariño.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	viii
RECONOCIMIENTOS	ix
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes	1
Motivación	1
Capacitación	2
Desempeño	3
Capacitación, motivación y desempeño	4
Investigaciones realizadas	5
Motivación	5
Motivación y capacitación	6
Motivación y desempeño	6
Planteamiento del problema	8
Declaración del problema	9
Definición de términos	9
Hipótesis	10
Principal	10
Complementarias	10
Preguntas complementarias	11
Objetivos	12
Justificación	12
Limitaciones	13
Delimitaciones	14
Supuestos	15
Marco filosófico	16
Organización del estudio	17
II. MARCO TEÓRICO	18
Capacitación	18
Conceptos	18
El ciclo de la capacitación	18
Identificación de las necesidades	19

Definición de objetivos, programa y validación	20
Desarrollo de las actividades de capacitación	22
Evaluación y seguimiento de la capacitación	23
Métodos de capacitación	23
Métodos tradicionales	24
Métodos basados en tecnología	27
Motivación	28
Conceptos	28
El proceso de la motivación.....	29
Teorías de motivación aplicadas a la investigación.....	29
Teoría de contenido: La teoría de los dos factores (Herzberg).....	29
Teoría de proceso: Establecimiento de metas (Locke)	30
Integración de las teorías de motivación	31
Desempeño	32
Conceptos	32
Determinantes del desempeño.....	33
Aptitudes.....	33
Entrenamiento.....	34
Recursos (ambiente físico)	34
Motivación (deseo y compromiso)	35
Evaluación del desempeño	35
Importancia de la evaluación del desempeño	36
Propósitos de la evaluación del desempeño	37
Métodos de evaluación del desempeño	38
Método de escalas gráficas	39
Método de la autoevaluación	40
El proceso de evaluación del desempeño	41
Pequeñas congregaciones.....	42
Definición.....	42
Breve historia.....	42
Actividades básicas de las PC actuales	44
El líder de la PC.....	44
El pastor: participación y supervisión	46
III. METODOLOGÍA.....	49
Introducción.....	49
Tipo de investigación	50
Población	52
Muestra	53
Instrumentos de medición	53

Variables	53
Variable dependiente	54
Variables independientes.....	54
Elaboración de instrumentos	55
Validez.....	57
Confiabilidad.....	58
Operacionalización de variables.....	58
Hipótesis	59
Hipótesis nulas	59
Operacionalización de hipótesis.....	60
Preguntas complementarias	61
Recolección de datos.....	61
Análisis de datos.....	62
IV. RESULTADOS	63
Introducción.....	63
Descripción demográfica.....	63
Pruebas de hipótesis	67
Hipótesis nula 1	67
Hipótesis nula 2.....	68
Hipótesis nula 3.....	69
Hipótesis nula 4.....	70
Hipótesis nula 5.....	71
Hipótesis nula 6.....	72
Hipótesis nula 7	73
Hipótesis nula 8.....	74
Preguntas de investigación	75
Resumen del capítulo	78
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	79
Introducción	79
Conclusión sobre declaración del problema	80
Conclusiones generales de las hipótesis complementarias	81
Hipótesis 2	81
Hipótesis 3	81
Hipótesis 4	81
Hipótesis 5	81
Hipótesis 6	82
Hipótesis 7	82
Hipótesis 8	82
Conclusiones con base en las preguntas de investigación	82
Discusión	83
Recomendaciones	85
A los administradores y pastores de la MO y MC.....	85

	Para futuras investigaciones.....	86
Apéndice		
A.	INSTRUMENTO	87
B.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	92
C.	OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS	98
D.	TABLAS DE RESULTADOS DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	101
E.	TABLAS DE RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS	110
REFERENCIAS		114

LISTA DE TABLAS

1.	Población de la investigación.....	53
2.	Operacionalización de variables	58
3.	Operacionalización de hipótesis	61
4.	Fechas de reuniones de líderes de PC.....	62
5.	Campo a que pertenecen los líderes	64
6.	Zona de residencia de líderes de PC.....	64
7.	Género de los líderes de PC.....	65
8.	Nivel académico de los líderes de PC	65
9.	Edad de los líderes de PC	66
10.	Tiempo de trabajar como líder de PC	66
11.	Tiempo que el líder tiene de ser miembro de iglesia adventista	67

RECONOCIMIENTOS

Hay muchas personas a las que deseo reconocer sus valiosos aportes:

A Dios, por ser mi creador y mi gran maestro.

A mi madre Rosa Elvia López, por su amor y sus oraciones que me han fortalecido en todos los aspectos de mi vida.

A mis suegros Lucy y Manuel, por su apoyo y colaboración en los momentos que estuve lejos de casa y cuidaron a mi familia incondicionalmente.

Al pastor Pacheco y Lic. Nafry Machado, por su apoyo incondicional en todos los aspectos durante el proceso de las clases y de la investigación.

A la administración de la Unión Centroamericana Central, Pastor Alfredo Argueta por darme el apoyo y la oportunidad de sacar este post-grado.

A todos los compañeros de la maestría, por su apoyo y ayuda.

A los presidentes de campos locales de El Salvador Misión Central y Misión Occidental de El Salvador, pastores y líderes de pequeñas congregaciones.

A mi asesor, el profesor, Dr. Manuel Ramón Meza Escobar, por su ayuda y dedicación y paciencia en el proceso de elaboración de tesis.

A los maestros del posgrado en Administración por la instrucción y formación académica que me han brindado.

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

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Motivación

Es preciso reforzar los actos positivos realizados a favor de la organización, como la generación de estrategias que brinden satisfacción en los clientes y a la vez un servicio personalizado, pero la motivación va acompañada del descubrimiento, los impulsos y necesidades de los empleados, y estos surgen en el interior de los individuos (Davis y Newstrom, 1999).

Según Herzberg (citado en Fleisman y Bass, 1976) la psicología de la motivación es sumamente compleja y lo que se ha determinado con cierto grado de certidumbre es todavía escaso; sin embargo la relación decepcionante entre los conocimientos y las especulaciones no ha hecho que disminuya el entusiasmo por las nuevas formas de supuestos remedios que aparecen constantemente en el mercado, muchas de ellas con el apoyo de testimonios académicos.

Blum y Naylor (1988) también expresan que la motivación es ciertamente muy compleja. En ocasiones, distintas formas de conductas han sido motivadas de un modo similar sin diferenciar una de otra. Es posible que una persona escriba un libro por el deseo de sobresalir o para adquirir prestigio. Otra persona puede satisfacer este deseo adquiriendo grandes riquezas. Podríamos hacer una larga lista de todas

las formas distintas de conducta para satisfacer este único fin. Todas estas diferentes conductas pueden llevar a la misma cantidad de éxito y lograr un mismo fin.

Robbins (2004) en referencia a la teoría de motivación de la fijación de metas dice que las metas específicas aumentan el desempeño. Un empleado en igual circunstancias que sus compañeros de trabajo pero que posea una meta específica, superará el desempeño de cualquiera de sus compañeros que no tengan metas o que aunque tenga una meta, ésta sea general sin un significado específico o personal.

Martínez Guillén (2003) menciona que el término ha sido utilizado de tantas formas diversas, en Psicología, que actualmente no existe un acuerdo general sobre el tipo de conducta motivada. Lo que sí parece existir es el acuerdo de que la característica peculiar de dicha conducta va dirigida y orientada hacia una meta o logro.

Capacitación

El mercado mundial de hoy genera mucha competencia, y exige mejores servicios, por lo que los empleados deben recibir cada vez más capacitación y a la vez que les suministre las herramientas y estrategias necesarias para la adquisición de nuevas habilidades que son necesarias para satisfacer los crecientes niveles de exigencia. Esto explica el crecimiento de los negocios de capacitación y consultoría y el aumento de los presupuestos de muchas empresas en el área de desarrollo de empleados (Dessler, 2001).

Las grandes empresas han tomado en cuenta que sin importar la complejidad ni validez del programa de selección que se aplique, siempre es necesario someter a

los empleados de nuevo ingreso a una capacitación, si se quiere que alcancen su máximo rendimiento (Werther y Davis, 1995).

Fleishman y Bass (1976) en varios estudios en diferentes empresas, han detectado la necesidad de capacitar a los empleados para mejorar sus relaciones humanas, así como atender los desordenes de conducta y desarrollo en todas las áreas. Se verificó que los empleados que no tenían interés por mejorar su desempeño pero luego de haber sido capacitados incrementaron la producción y mejoraron su conducta y comportamiento.

Pinto Villatoro (1999) menciona que cuando se refiere a capacitación, se enfatiza específicamente el desarrollo de las áreas de conocimiento, habilidades y actitudes que una persona ha de adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones propias de su actividad o dentro de una organización.

Dessler (2001) expresa que la capacitación se refiere a los medios que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales, las habilidades que se requieren para desempeñar su trabajo. Por consiguiente, capacitar podría significar enseñar a un operador de máquina a operar su nueva máquina, a un nuevo vendedor a vender el producto de la empresa o a un nuevo supervisor a evaluar y entrevistar a los nuevos empleados.

Desempeño

Mondy y Noe (2005) mencionan que varios estudios muestran que uno de los principales beneficios que los empleados desean obtener por parte de sus empleadores, es la capacitación y buscan empresas que les den herramientas para

su desarrollo profesional. Por lo tanto una organización que aprende, reconoce la importancia crítica de la capacitación continua y su relación con el desempeño de los empleados.

Hellen (1995) comenta que ciertos investigadores analizaron el desempeño financiero de 473 compañías para estudiar los efectos del establecimiento de metas, la transmisión de realimentación, la revisión de resultados y la retribución de comportamiento. Descubrieron que las empresas con esos programas de administración del desempeño obtenían mayores utilidades, disponían de un mejor flujo de efectivo y lograban un mejor desempeño en el mercado accionario que las que carecían de ellos.

Atalaya Pisco (1999) señala que varios estudios muestran que uno de los principales factores para que las empresas tengan mayor producción y ganancias, es evaluando el desempeño de sus trabajadores, brindando un enfoque directo en lo que se había fallado, en lo que se está haciendo y lo que se tiene que superar; esto permite realizar algunos cambios o tomar decisiones para que exista mayor armonía y un mejor desempeño.

Capacitación, motivación y desempeño

Según Whetten y Cameron (2005), el desempeño es el resultado de la habilidad desarrollada por la motivación. La habilidad es el resultado de la aptitud desarrollada por el entrenamiento y los recursos; y la motivación es el resultado derivado del deseo y el compromiso. Todos estos elementos mencionados son esenciales.

Un desempeño elevado en cualquier trabajo se logra si las personas poseen

la capacidad (capacitación), mostrando la disposición al desempeño (motivación) y teniendo el apoyo adecuado. Es probable que exista pérdida en el desempeño, si falta uno de los factores (Schermerhorn, 2002).

Investigaciones realizadas

Motivación

Zuniga Vallejos (2002) realizó una investigación en el Hospital II de Salud – Talara, Perú. Tomó como población a 100 trabajadores del área quirúrgica del hospital con la finalidad de determinar el grado de motivación del personal e identificar los factores causales de ausencia de motivación. Los resultados obtenidos se tabularon por métodos estadísticos descriptivos simples y se presentan en tablas. Dentro de la sub-escala del trabajo personal, los ítems con mayor porcentaje de no motivación fueron: que no es retador (55.17%), siempre es lo mismo (54.90%), es interminable (48.97%), guardando relación con las características del trabajo realizado sobre todo en los profesionales administrativos que tienen rutinas bastante conocidas y densas que hace que estos puestos sean mentalmente nada desafiantes. En la sub-escala de la supervisión por el jefe inmediato superior, los ítems con mayor porcentaje de no motivación fueron: no supervisa lo suficiente a su gente (56 %), no conoce bien su trabajo (53.84 %), no solicita mi opinión (25.17%). Los resultados obtenidos concuerdan con lo que Robbins (2004), menciona: que el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes tanto de la satisfacción como de la motivación, debiendo éste ser comprensivo, dar elogios por el buen desempeño y escuchar las opiniones de los subordinados. Por último en la sub-escala de los compañeros de trabajo, el mayor porcentaje de no motivación se obtuvo en el rubro

les interesan pocas cosas (68.57%), no son leales (61.53%), son fáciles de convertirse en enemigos (55%). Sobre esto se menciona que la gente trabaja mucho más que por dinero o logros tangibles y requiere también cubrir las necesidades de interacción social a través de compañeros amigables, motivo para propiciar comportamientos constructivos entre los trabajadores del hospital.

Motivación y capacitación

Casales F. y Sánchez R. (2004) tomando una muestra de 130 trabajadores de una empresa de proyectos, aplicaron un Cuestionario Descriptivo del Ambiente Interno de la Empresa, y uno de Motivación Laboral y detectaron variables organizacionales que afectaban su funcionamiento y encontraron que la Motivación, el compromiso y la capacitación tienen un nivel intermedio de influencia en el funcionamiento de la empresa. Específicamente sobre la motivación encontraron que de las variables de condiciones motivacionales Internas la de Auto realización era la que más se repetía entre los empleados (44%); de las variables de medios preferidos para obtener Retribuciones Deseadas, la dedicación a la tarea fue la más alta (68.8%); y de las condiciones motivacionales externas la variable grupo de trabajo fue la más importante (35.6%).

Motivación y desempeño

Hernández Gómez, Velasco Dubon y Jiménez (2000) realizaron una investigación teniendo una población de estudio compuesta por los empleados que laboraban en el Hospital Nacional de Niños, que en su totalidad sumaron 1,231 funcionarios, distribuidos en dos áreas: administrativa (31,6%) y salud (68,4%). Se

realizó un muestreo probabilístico aleatorio estratificado con afijación proporcional por grupo ocupacional, se seleccionó uno de cada cuatro empleados contra la planilla del Hospital para un nivel de confianza del 95% y un error del 5%. La muestra del estudio estuvo conformada por 227 empleados, de salud (64%) y administrativos (36%). Se aplicó una encuesta con un cuestionario auto dirigido, entregado en forma personal para ser llenado directamente por el encuestado, insistiendo en que se hiciera de inmediato para minimizar el error de la no-respuesta, contestadas de acuerdo a un menú predeterminado. Éste valoró las siguientes variables: perfil socio demográfico, satisfacción laboral, identificación con el trabajo, ambiente laboral y salario. El cuestionario fue codificado previamente en forma numérica para ser tabulado y procesado utilizando el programa EPINFO versión 5.0. Entre los resultados encontrados se pueden mencionar: (1) El 63% de los empleados determinaron que no hay suficientes oportunidades de capacitación. (2) Se documentó la existencia de una falta de conocimiento importante referente a los cambios que se presentan a nivel hospitalario, como resultado del “Compromiso de Gestión” (Nuevo Modelo de Asignación de Recursos de la CCSS), solamente la tercera parte de la muestra estudiada, indicó estar informada sobre los cambios efectuados, un porcentaje igual dijo tener conocimiento parcial de los mismos. (3) El 71% sienten que los recursos o herramientas para aumentar la producción no son adecuados. Este estudio mostró que la motivación que reciben en el hospital es baja, en los aspectos relacionados a satisfacción laboral, ambiente laboral y salario, pero existe una alta identificación con la institución.

Planteamiento del problema

La Iglesia Adventista está organizada por una Asociación General que está compuesta por 14 divisiones y las divisiones por uniones; las uniones están conformadas por Asociaciones/misiones y las misiones conformadas por distritos. Así mismo los distritos por iglesias, y las iglesias están por pequeñas congregaciones (PC).

Desde dos décadas atrás, comenzaron a implementarse las pequeñas congregaciones en la Unión Centroamericana. En el año 2002 la Unión se dividió en tres. La Unión Centroamericana Central (UCC), que incluye los países de Honduras y El Salvador, tiene una feligresía de 240,799 miembros. La Unión Centroamericana del Norte tiene 152,520 miembros y la Unión Centroamericana del Sur tiene 148,579 miembros.

La UCC está conformada por nueve campos: tres asociaciones y seis misiones.

La Misión Central (MC) y la Misión Occidental (MO) están ubicadas en el país de El Salvador. El territorio de la MC tiene 25,989 miembros, y la MO 38,261 miembros. La MO cuenta con 324 PC y la MC tiene 304 PC.

El líder de una PC es la pieza fundamental, ya que dirige un grupo de personas, mínimo de cuatro y máximo de doce. Debe tener capacidad de unir el grupo y mantenerlo siempre informado de todos los planes, materiales, programas y visitas que lleguen a la iglesia. Es la pieza fundamental en la instrucción, capacitación y movilización de su PC.

La organización de la iglesia en PC responde a un plan establecido por la UCC para realizar el trabajo de discipulado, evangelismo y administrativo de la organización, por lo cual el desempeño del líder de las pequeñas congregaciones es vital. Y sobre esto no hay investigaciones, pues no se ha dado la importancia que merece a este plan.

Declaración del problema

Para la presente investigación se plantea la siguiente pregunta:

¿La percepción del grado de capacitación y el grado de motivación, que les da el pastor de la iglesia, influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de los territorios de la MC y MO de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador?

Definición de términos

Los principales términos usados en el tema, se definen en el contexto de la investigación de la siguiente manera:

1. Grado de capacitación: Medida de las habilidades y conocimientos que necesita una persona para desempeñar tareas y asignaciones de un rol determinado.
2. Grado de motivación: Medida de la intensidad del deseo y el compromiso que una persona demuestra con el esfuerzo para el alcance de metas.
3. Nivel de desempeño: Medida que puede expresarse en términos de competencia y su nivel de contribución a una institución o empresa. Toma en cuenta las acciones o comportamientos que son inherentes a una profesión, cargo u oficio.
4. Pequeñas congregaciones (PC): Es un conjunto de personas que se reúnen

para compartir, conocerse y apoyarse. Es la unidad más pequeña y la base del modelo organizacional de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la Unión Centroamericana Central (incluye los países de Honduras y El Salvador).

5. Líder de pequeña congregación: Miembro activo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día encargado de coordinar, administrar y liderar una pequeña congregación en las iglesias organizadas y grupos locales.

6. Autopercepción: Es el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darse un sentido de sí mismo.

7. Percepción: Es el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al medio.

Hipótesis

Las hipótesis que se sometieron a prueba en esta investigación fueron las siguientes:

Principal

H₁: La percepción del grado de capacitación y del grado de motivación que les da el pastor de la iglesia influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Nota: De aquí en adelante cuando se usen las variables grado de capacitación y grado de motivación se sobreentenderá que se refiera a la recibida por parte del pastor de la iglesia.

Complementarias

H₂: Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven,

género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, difieren significativamente en la percepción de su grado de capacitación.

H₃: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, influyen en la percepción del grado de capacitación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.

H₄: Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, difieren significativamente en la percepción de su grado de motivación.

H₅: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, influyen en la percepción del grado de motivación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.

H₆: Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, difieren significativamente en la auto percepción de su nivel de desempeño.

H₇: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

H₈: La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de ser líder, la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Preguntas complementarias

A continuación se muestran las preguntas de investigación derivadas de la declaración del problema, que serán un recurso para poder lograr una mayor

penetración en el estudio de las variables del problema de investigación.

1. ¿Cuál es la percepción de los líderes de PC de la MO y MC del grado de motivación por parte del pastor?

2. ¿Cuál es la percepción de los líderes de PC de la MO y MC del grado de capacitación por parte del pastor?

3. ¿Cuál es la autopercepción el nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y la MC?

Objetivos

Para el presente estudio se plantean los siguientes objetivos:

1. Diseñar instrumentos que midan la auto percepción del nivel desempeño, la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación de los líderes de PC adventista de la MO y la MO.

2. Determinar si la percepción del grado de capacitación y el grado motivación, influyen en el nivel desempeño de los líderes de PC adventista de la MO y la MC.

3. Identificar las diferencias existentes de la auto-percepción del desempeño y la percepción del grado capacitación recibida y el grado de motivación de los líderes de PC adventista de la MO y la MC y algunas variables demográficas (género, edad, zona donde viven, campo local al que pertenece, nivel académico, tiempo de trabajar como líder de PC y tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo Día).

Justificación

White (1981) instruye que en cada iglesia deben existir grupos misioneros bien organizados para trabajar en el vecindario de la iglesia, y así de este modo se estará

realizando una reforma para una evangelización enérgica en este mundo. Desde los inicios de los años 1990 se comenzó a trabajar con la organización de las PC. En Centro América de la misma manera se comenzó a implementar, habiendo al inicio una respuesta negativa de algunos administradores, pastores y hermanos; algunos de sus argumentos era que no existía capacitación en cuanto a PC, y no se delineaba una fórmula exacta para el éxito del plan de las PC. A pesar de tantas adversidades en muchos lugares el plan ha tenido gran éxito y quienes lo han desarrollado atribuyen el éxito a la motivación que se ha ejercido sobre los líderes y a un programa de capacitación constante. Tal es el caso del Pastor Abel Pacheco, actual secretario de la Unión Centroamericana Central, quien fue presidente en la Misión Paracentral Salvadoreña, conformada por 4 departamentos (San Vicente, La Paz, Cabañas, Cuscatlán), en los cuales llegó a desarrollar 600 PC a través de un plan de capacitación y objetivos concretos; atribuyendo así el buen desempeño de las PC y su crecimiento a la motivación, la orientación espiritual, y la visitación como factores determinantes en dicho plan.

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. La población contemplada en esta investigación abarca los territorio de la MO y MC. Los costos de transporte para llegar a todas las zonas del campo son significativos, por lo que se ve imposibilitado el investigador a aplicar el instrumento de manera personal.
2. Los resultados de la investigación únicamente son válidos para los líderes de pequeñas congregaciones de la MO y MC.

3. El investigador no es psicólogo y por lo tanto no tiene las competencias necesarias para diseñar por si solo un instrumento que mida la motivación y tuvo que depender de literatura y validación por parte de profesionales en el área.

Delimitaciones

Las delimitaciones del presente estudio fueron las siguientes:

1. Para la población únicamente se tomaron líderes de PC de la MO y MC.
2. La investigación se llevó a cabo durante junio del 2009.
3. Algunas de las hipótesis complementarias no se les dio el sustento teórico referido, fueron formuladas por interés del investigador y recomendaciones del asesor principal.
4. El instrumento se pasó en reuniones de líderes de PC a nivel de Asociación/misión, y por lo tanto no fueron tomados en cuenta los líderes que no asistieron a la reunión.
5. El instrumento se aplicó cuando iniciaron las reuniones, para evitar que las motivaciones recibidas afectaran la percepción de los líderes al momento de contestarlo.
6. No se tomaron en cuenta los líderes con analfabetismo.
7. Chiavenato (2000) dice que la evaluación del desempeño puede atribuirse (a) al gerente, (b) al mismo empleado, (c) al empleado y al gerente en conjunto, (d) al equipo de trabajo, (e) al órgano de gestión personal, (f) al comité de evaluación del desempeño o (g) a todos a través de la evaluación de 360°. Para la presente investigación se permitirá que el mismo líder responda por su desempeño usando los parámetros delimitados en el Manual y Guía del Líder de la Pequeña Congregación.

8. Se usará el método de evaluación de las escalas gráficas por ser éste de fácil comprensión y aplicación sencilla (Chiavenato, 2000), acoplándose a los diferentes niveles académicos de los líderes de pequeñas congregaciones.

9. Debido a que los líderes están altamente comprometidos con las metas de la iglesia y que su trabajo no es remunerado, se delimita la investigación en el área de motivación a la teoría de la fijación de metas de Edwin Locke, expuesta en el capítulo 2 de esta investigación.

Supuestos

Algunos supuestos de esta investigación son las siguientes:

1. Los encuestados respondieron al instrumento honestamente.
2. Las respuestas de los encuestados no fueron influidas ni tuvieron intervención de las personas que aplicaron el instrumento.
3. El nivel académico de los líderes pudo afectar la interpretación de los ítems del instrumento.
4. El muestro que se usó permitió obtener la muestra representativa para la investigación.
5. El Manual de la Pequeña Congregación determina que, el líder de PC participa en una reunión semanal de motivación y capacitación dirigida por el pastor del distrito, por lo tanto se supone que ellos están capacitados y motivados.
6. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que se esperaba medir.
7. Los resultados generales serán los mismos independientemente del segmento de instrumento que respondan los líderes.
8. El líder de PC no tuvo incidentes desagradables recientemente con su

pastor de distrito.

Marco filosófico

Al conocer y apreciar la forma de cómo el Señor ha guiado y actuado en el pasado y lo sigue haciendo hoy, se debe reconocer que el amor de Dios es extraordinario. No tiene comparación con nada que se conozca y que se pueda imaginar. El inmenso amor de Dios se puede ver en el pasado, en el presente y, con toda seguridad, en el futuro. El pacto firmado por la sangre de Cristo no es solamente una cosa del pasado, si no que está muy vivo hoy, ayudando y guiando a cada paso. Desde el inicio de este mundo siempre dio lo mejor para el ser humano, aun cuando éste le desobedeció, Dios activó el plan de la redención mandando a Jesucristo. Así quedó toda la humanidad con la certeza de la salvación, con una sola salvedad: “Que todo aquel que en Él crea, no se pierda mas tenga vida eterna” (San Juan 3:16). Toda la humanidad está predestinada a la Salvación en Cristo si aceptan su gracia y están dispuestos a vivir de acuerdo a la dirección del Espíritu Santo en sus vidas. Él lanza un mensaje directo “Pero a todos los que le recibieron, a los que creen en su nombre les dio derecho de ser hijos de Dios” (San Juan 1:12).

Dios siempre ha capacitado a sus siervos para realizar grandes tareas en las cuales, al seguir su palabra y obedecer sus mandatos, ha tenido resultados muy exitosos. Burrill (2005) comenta que el término laico se deriva del griego *ho laos*. Que significa básicamente el pueblo de Dios, así que cualquiera que fuera parte del pueblo de Dios, se considera parte del laicado. La obra del ministerio se ha encomendado a todos los miembros del pueblo de Dios, y nunca será la prerrogativa de unos cuantos privilegiados.

Organización del estudio

La presente investigación pretende determinar cómo influyen la capacitación y la motivación en el desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Para poder lograrlo, el resto del estudio se ha dividido en cinco capítulos, que a continuación se describen:

El Capítulo 1 se describe la dimensión del problema a través de: antecedentes, investigaciones realizadas, planteamiento del problema, declaración del problema, hipótesis, preguntas de investigación, objetivo de la investigación, importancia y justificación del estudio, limitaciones, delimitaciones, supuestos, definición de términos, fundamento filosófico y la organización del estudio.

El Capítulo 2 contiene el marco teórico: Una breve exposición de las investigaciones que otros han hecho sobre las tres variables en estudio de forma individual y relacionada.

El Capítulo 3 presenta la metodología y los procedimientos, tipos de investigación, población, variables, elaboración del instrumento, operacionalización de las variables y las hipótesis, preguntas de investigación y recolección de datos.

El Capítulo 4 presenta los resultados obtenidos de la investigación.

El Capítulo 5 presenta las discusiones y las recomendaciones surgidas de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Capacitación

Conceptos

Robbins y Decenzo (2003) hablan sobre la capacitación como una experiencia de aprendizaje, puesto que su fin principal es generar cambios en una actividad determinada de las personas en una organización. Estos cambios están enfocados en las habilidades, los conocimientos y las actitudes de las personas a quienes está dirigida la capacitación.

Siliceo Aguilar (2006) señala que la capacitación simple sin una herramienta que la oriente hacia el aprendizaje, limitará en su creatividad y capacidad de desarrollo y autorregulación, a las personas que están involucradas.

Sin embargo para Goñi Zabala (1999), la capacitación es más que una simple formación, es un proceso de mejora continua de las capacidades que se pueden aplicar a otras disciplinas, y de esta manera seguir mejorando constantemente con los cambios que se generen por medio de las ciencias.

El ciclo de la capacitación

Padilla y Juárez (2006) señalan que la capacitación está orientada a mejorar la calidad y el desempeño en un grupo o en una organización. Generalmente para alcanzar un máximo nivel de desempeño existen cuatro pasos, los cuales se

mencionan a continuación: (a) identificación necesidades, (b) definición de objetivos, contenido del programa y validación, (c) implementación de actividades y de capacitación y (d) evaluación y control.

Identificación de necesidades

Werther y Davis (1995) señalan que por medio de las necesidades identificadas y/o encontradas, las empresas y organizaciones pueden enfrentar los desafíos que surjan dependiendo de cada necesidad. Por esa razón, es importante que al identificar las necesidades sea de la manera correcta, para que los objetivos que la organización se fije estén orientados a estas necesidades y a la superación del nivel de desarrollo.

Arias Galicia (1989) propone que la identificación de necesidades debe estar basada en:

1. Índices de eficacia de la organización: Generalmente estos índices se expresan en términos numéricos siendo el cociente real sobre el ideal.
2. Análisis de las operaciones: Determina el contenido de trabajo de cada puesto y los requisitos para desempeñarlo de una manera efectiva.
3. Análisis humano: éste se realiza tomando en cuenta el recurso humano y la moral de trabajo de la organización.

Alles (2006) dice que para que se detecten las necesidades variadas de una organización, se puede recurrir a diferentes fuentes: evaluación de desempeño, planes de sucesión, o de otras funciones involucradas en el desarrollo de la persona. Muchas veces sirve también el cuestionario que se realiza a los supervisores. El

presupuesto de la capacitación responderá a estas necesidades que se hayan encontrado al recurrir a dichas fuentes de información.

Definición de objetivos, programas y validación

Tomando en cuenta la información que surja del análisis de las necesidades, los administradores establecerán lo que desean alcanzar como resultado de la capacitación, y lo harán formalmente haciéndolo por escrito. Los objetivos de la capacitación, describen las nuevas habilidades y conocimiento que desarrollarán los trabajadores de la organización (Bohlander, Snell y Sherman 2001).

Reza Trosino (2006) sugiere que existen tres tipos de objetivos y que deben estar involucrados en el plan de la capacitación:

1. Coordinar los esfuerzos. Se orientan las acciones y los recursos hacia el logro de los objetivos y satisfacción de las necesidades.

2. Involucrar y desarrollar la tecnología educativa que ayudará a orientar la capacitación hacia la obtención de resultados eficaces, y esto dependerá de las características de cada organización.

3. Incrementar los índices de calificación del personal para que se puedan mejorar las áreas de productividad de la organización y a la vez darle importancia al bienestar social de los empleados.

Cuando ya la organización ha determinado sus necesidades para realizar la capacitación, y las ha convertido en los objetivos a alcanzar, es necesario que se proceda a la elaboración de un plan de capacitación que no solo sea temporal, sino un plan constante, que contenga un método de facilitación en el proceso de mejoramiento de los empleados y sobre todo que esté orientado (el método) a la

consecución de los objetivos establecidos (Muchinsky, 2002).

Cuando se elabora el plan de capacitación debe tener el objetivo de establecer pautas que conlleven a una propuesta de temas para la capacitación y establecer claramente y seleccionar los que deben estar involucrados en la capacitación y/o ser capacitados (Jacobs y Homburger, 1992).

En un programa de capacitación deben tomarse en cuenta algunas interrogantes que son de vital importancia, tal como lo proponen Zamora y Galloway (2004, citados en Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza [CATIE], 2004):

1. ¿Cómo se definen las actividades por realizar?
2. ¿A quién va dirigida la capacitación?
3. ¿Qué enfoque se dará a las actividades?
4. ¿Qué temas se darán en la capacitación?
5. ¿Cuándo se realizarán las actividades?
6. ¿Qué tipos de actividades se harán en la capacitación?
7. ¿En dónde se realizarán las actividades?
8. ¿Quiénes serán los instructores en la capacitación?
9. ¿Quién pagará a los instructores?
10. ¿Se dará seguimiento?
11. ¿Cómo lograr un efecto multiplicador?

Validación de la capacitación

La validación de la capacitación se lleva a cabo para detectar y eliminar

defectos o fallas existentes y para ello se toma en cuenta una parte de personas que sea representativo y reducido (Dessler y Varela, 2004).

Desarrollo de las actividades de capacitación

Cuando ya se ha realizado la validación del plan de capacitación, se debe determinar el sitio en el cual se ejecutará el plan, así como la hora y la técnica que se seleccionará para la implementación de las actividades que harán funcionar el plan. Para seleccionar el lugar se debe tomar en cuenta que éste sea un lugar privado que no tenga mucho ruido ya que éste será un distractor grande para las personas que se capacitan (Pain, 1996).

También se sugiere que no se establezcan las actividades con mucha anticipación pues predisponen a las personas que generalmente presentan dificultades y se preocupan demasiado, afectándoles de manera negativa. Las técnicas que se van a utilizar deben orientarse al objetivo que se desea alcanzar. Si se desea llenar de información a las personas o estimular la participación de los que participan en la capacitación para que se expresen o se comuniquen (Thomas, 2006).

En general cuando las empresas u organizaciones generan acciones de cambios o de implementación de programas se encuentran con problemas como: reacción negativa al cambio, una realimentación deficiente, la adaptación de la capacitación al tiempo con que disponen los que están involucrados sin darle mucho énfasis. Sin embargo estos problemas tienen solución, y debe ser pronta y eficaz para que el programa o plan de capacitación tenga el resultado esperado y exitoso (Mondy y Noe, 2005).

Evaluación y seguimiento de la capacitación

Para Reza Trocino (2007) es importante saber si se obtuvieron los resultados esperados y previamente propuestos. No se trata de determinar si las personas que estuvieron involucradas en la capacitación aprendieron o no, ni menos hacer una mera transmisión de conocimientos, o hacer una bonita presentación, sino que debe interesarse por verificar si los que participan en la capacitación, llenaron los vacíos que tenían o si la capacitación les favoreció en su desarrollo de habilidades.

Levy-Leboyer (1992) menciona que también se debe verificar que los participantes hayan aplicado su aprendizaje en las tareas que la organización les asigna, pues debe verse reflejado precisamente en su puesto de trabajo el desarrollo de sus habilidades y destrezas; otro aspecto que debe evaluarse es si lo que se ha invertido para ejecutar el plan o programa de capacitación ha sido rentable para la organización, y si el esfuerzo ha alcanzado un nivel óptimo de impacto en los empleados de la organización.

Para realizar la evaluación, es necesario que se utilicen instrumentos pues han sido elementos fundamentales en el proceso de enseñanza aprendizaje. La evaluación permite comprobar y determinar de manera objetiva las habilidades y los conocimientos del participante en relación con los objetivos del programa o plan de capacitación. Los instrumentos empleados deben ser objetivos, confiables, para que éstos aseguren la validez del proceso de la evaluación (Reza Trocino, 2002).

Métodos de capacitación

Existen muchas formas y métodos que se pueden emplear para la capacitación. Algunos que proponen los autores son: La de manera tradicional que

se da generalmente en el trabajo, capacitación de vestíbulo, la simulación, la enseñanza, rotación de empleos, el adiestramiento, los ejercicios de experiencia, cuadernos de ejercicios manuales, grupos de trabajo, o conferencias en salones de clases (Prieto, 2007).

Robbins y Coulter (2005) mencionan que a través del desarrollo tecnológico las empresas y organizaciones ha implementado métodos de capacitación basados en esas áreas tecnológicas como lo son: el uso de computadoras, CD-ROM, DVD, cintas de video, cintas de audio, teleconferencias, videoconferencias, televisión, internet, etc. Esto a un menor costo, mayor acceso y una gran capacidad de transmitir y proporcionar información.

Métodos tradicionales

Capacitación en el trabajo

Es uno de los métodos más comunes, se da en el trabajo y generalmente en el puesto de trabajo que ocupan las personas a quienes va dirigida la capacitación; casi siempre esta capacitación la imparten los empleados de mayor experiencia en el área en que se lleva a cabo la capacitación; también se ve muy comúnmente darla un empleado de experiencia a uno que va entrando a su puesto de trabajo de manera que se vaya adaptando a su nueva responsabilidad y/o tareas asignadas. Este es uno de los métodos más económicos y que produce buenos resultados. Una modalidad siempre en el trabajo pero distinta, es que se roten a los empleados en sus tareas o puestos de trabajo para que aprendan de la otra área o de la experiencia de sus compañeros (Daft, 2004).

Mentoring y coaching

El mentoring está enfocado hacia las actividades que debe realizar el empleado o sus tareas específicas dentro de la organización, con la intención de buscar su más alto nivel de rendimiento. Este método se vale de mentores que se pueden tomar de cualquier parte o área de la organización, hasta se podría recurrir a mentores que no trabajen dentro de la organización. El coaching; en este método se piensa que generalmente está referida la responsabilidad al jefe inmediato, muy parecido al mentoring. Pero el coach tiene mayor experiencia que la persona que está aprendiendo de él, y generalmente tiene más conocimientos que compartir, proporcionando consejos sabios para el éxito del trabajo correspondiente de su discípulo. Los mentores deben ser modelos confiables y ejemplares, porque generalmente se imitan sus conductas y formas de actuar y decidir, sobre todo deben tener iniciativa y transmitir la seguridad y las ideas que ellos tienen (Reza Trosino, 2006).

Capacitación fuera del trabajo y del vestíbulo

Esta se da, como el mismo nombre lo indica, en lugares fuera del trabajo, en sitios que estén aislados del lugar de trabajo. Este tipo de capacitación es importante porque se realiza sin interrupción alguna. La capacitación del vestíbulo, se realiza en un lugar que no es en el trabajo, pero se simula el ambiente de trabajo para que sea más realista la sesión o la capacitación (Griffin y Ebert, 2005).

Para Marroquín Quintana (1978), la capacitación de vestíbulo o del entrenamiento a un alto precio, tiene una ventaja muy significativa y es que le quita la presión al empleado de tener que producir mientras aprende. El objetivo principal de

este tipo de capacitación es mejorar las habilidades que cada empleado necesita para desempeñar el cargo que ocupa en la organización.

Simulaciones

Este tipo de capacitación se caracteriza por una serie de actividades que recrean un modelo de una realidad para aprender de ella. Estas simulaciones pueden realizarse a través de presentaciones, como películas, audiovisuales, máquinas de enseñar, juegos de empresa, etc. Generalmente a las competencias se les hace llamar juego, pero éstas se les puede llamar experiencias en las cuales participan las personas involucradas en la capacitación (Gore, 2004).

Aprendizaje autodirigido

Ésta se hace utilizando libros, computadoras, manuales, y de este modo proveer material en secuencia y organizado a los empleados de la organización, y este material debe propiciar el debate de preguntas y respuestas. Al aprendizaje autodirigido, también se le conoce como instrucción programada (Daft y Marcia, 2006).

El salón de clases

A lo largo del tiempo se ha pensado y comprobado que las personas, cuando escuchan a otras que tienen conocimientos útiles, pueden aprender mucho. Este ha sido el principio viejo utilizado al referirse al salón de clases. En el salón de clases es propicio que se dé un diálogo entre muchos métodos de aprendizaje que existen, y se ha comprobado la eficacia de la formación de grupos de trabajo, y el desarrollo efectivo de los aprendizajes de los miembros del grupo. El efecto es mejor cuando

participan mentores en un área específica, o cuando se implementa el refuerzo a través de los gerentes (Berry, 2003).

Métodos basados en la tecnología

Capacitando en línea

La capacitación a través del internet, es muy aceptada en la actualidad, pero sobre todo porque proporciona muchas ventajas a sus usuarios, y una de las más mencionadas es la disponibilidad del medio cibernético. Esta capacitación se puede dar en y desde cualquier parte del mundo, y se dice que es muy efectiva, sobre todo en una notable reducción de costos, pero muchos expertos comentan que no es efectiva para contratar nuevos empleados en las instituciones y/o organizaciones. Para la inserción de nuevos empleados, es muy importante mantener en vigencia la capacitación en grupos de trabajo, como la del salón de clases (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2006; Mondy y Noé, 2005).

Capacitación con multimedia

A través de esta capacitación, es necesario valerse de aparatos como computadoras, equipos de audio, de proyección, unidades de CD y DVD. La multimedia es muy útil en el área de la capacitación y permite interactividad así como la comunicación. A través de esta capacitación se puede innovar en cuanto a las estrategias de orientación con sonidos imágenes, videos, etc., así como la combinación de estas estrategias en vivo con los que están recibiendo la capacitación (Amaya Amaya, 2003).

Capacitación con realidad virtual

A través de la realidad virtual se pueden crear sistemas de entrenamiento que pueden parecer situaciones reales de un ambiente de trabajo de los participantes, evitando así cualquier tipo de peligro que se pueda presentar. Se ha demostrado efectividad en esta capacitación, en entrenamientos de pilotos de combate, médicos, cirujanos, capitanes de barcos, etc. (Misrachi Launert, Allende González, Oses Moya y Lolas Stepke, 2001).

Motivación

Conceptos

La motivación es la capacidad de dirigir hacia una meta deseada y que ha sido previamente establecida; los esfuerzos, impulsos e intenciones internas, que ya existen están bajo la dirección de liderazgo de otra. Capacitar es el arte de ayudar a las personas para que orienten sus mentes y sus acciones productivas, en lo que desean hacer, de modo que pongan todo su empeño para que sean tan efectivos como les sea posible (Perla, 1999).

Según Casas Romeo (2002) motivar es impulsar a una persona o individuo a actuar de una forma determinada. A través de la motivación se puede despertar el accionar de las personas, y sostener su actividad en el proceso, ya que la pasividad no tiene lugar. Este impulso desencadena el proceso de motivación, debido a los estímulos externos del individuo.

Soto (2001) dice que la motivación es un estado de presión interna surgida de la necesidad. A través de un estado energizante se impulsa al organismo a entrar en una actividad que inicia y guía hasta el objetivo o meta propuesto.

El proceso de la motivación

Rodríguez Valencia (2006) y Ribeiro Soriano (1999) plantean que el proceso de la motivación consta de los siguientes aspectos esenciales:

1. La necesidad, o un motivo. El deseo de cubrir una deficiencia existente. El motivo impulsa y mueve a una acción.

2. La acción es una respuesta que orienta a obtener la satisfacción de la necesidad o el motivo.

3. La meta, el fin, o un objetivo. Al conseguir el objetivo se reduce la insatisfacción, quedando satisfecha la necesidad generando un nuevo ciclo.

Teorías de motivación aplicadas a la investigación

Existen según algunos autores dos teorías de motivación, las de contenido y las teorías de proceso. Las de contenido se cree que tienen la capacidad de identificar los factores personales y/o ambientales, y que éstas estimulan el comportamiento. Se incluyen aquí la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de los dos factores de Herzberg y las teorías de las necesidades de Mac Clelland. Estas teorías identifican las formas en que los empleados eligen comportarse para satisfacer sus necesidades (Barreiro Fernández, Díez de Castro, Ruzo Sanmartín y Losada Pérez (Eds.), 2003).

Teoría de contenido: La teoría de los dos factores (Herzeberg)

Esta teoría surge de una investigación realizada por Frederick Irving Herzberg y sus colaboradores, la basaron en dos preguntas. A través del análisis que realizaron los investigadores concluyeron que la motivación en un ambiente

laboral se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos. Los primeros denominados factores de higiene que abarcan aspectos tales como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas y prácticas administrativas de la empresa. El segundo conjunto denominado factores motivadores, incluyen aspectos tales como la sensación de realización personal, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la mayor responsabilidad de que se es objeto por parte de la gerencia, y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo (Herzberg, 1965b).

Los logros individuales consiguen motivar a las personas para que tengan éxito en sus actividades o funciones que desempeñan en las organizaciones. Es importante por ello que sus jefes les hagan saber que están enterados de cada logro que obtienen en la empresa pues de esta manera estará motivándole. A la vez pueden extender reconocimientos simbólicos, no necesariamente monetarios, lo importante es que el empleado sienta que es reconocido su trabajo y buen desempeño (Sashkin, 1998).

Teoría de proceso: Establecimiento de metas (Locke)

Edwin Locke, a finales de 1960, considero que las intenciones de una persona por alcanzar una meta, es un motivador laboral de mucha importancia y de trascendencia en el éxito de las organizaciones, considerando que una meta es cualquier objetivo que una persona se propone alcanzar. Un trabajador que tenga

bien definidas sus metas tendrá como resultado un mejor desempeño que otro trabajador que no las tenga bien claras (Locke, 2004).

Para que las metas cumplan una función motivadora deben ser hasta cierto punto difíciles, deben ser específicas, ya que las metas difíciles y específicas despiertan mucho más los deseos de alcanzarlas, a la vez que estimulan la persistencia a lo largo del tiempo, hasta que se logra alcanzar. El individuo debe estar evaluando los progresos referentes a la meta que están trabajando por lograr (Herzberg, 1974).

Además la influencia de estas metas sobre el desempeño está moderado por otro factor que es el compromiso con la meta, y este compromiso se ve afectado por tres factores de proceso cognoscitivo:

1. Factores externos: incluyen quien define la meta, la presión del grupo, recompensas e incentivos ofrecidos por el alcance de la meta.

2. Factores interactivos: Nivel de participación del individuo y fijación de la meta.

3. Factores internos: Las expectativas, la auto percepción de la capacidad personal y la recompensa o satisfacción interna (Locke, Latham y Erez, 1988).

Integración de las teorías de motivación

Cada una de las teorías de la motivación son muy importantes y además útiles, algunas de ellas tienen un enfoque más sólido que otras y aun así todas ellas tienen un punto importante que resaltar y que tomar en cuenta. Se considera actualmente que una combinación de ellas sería muy útil, para dar una mejor función a estas teorías (Locke y Latham, 2004).

Whetten y Cameron (2005) proponen teorías de proceso para mostrar cómo estas teorías mejoran el desempeño y la satisfacción de los empleados: (a) metas y expectativas, (b) habilidad, (c) refuerzo, (d) equidad, (e) preponderancia y (f) prontitud.

Sin embargo otros autores tratan de unificar todas las teorías, y argumentan que éstas se pueden combinar debido a que no están compitiendo unas con las otras, y que muchas de ellas se complementan entre sí (Robbins, 2004).

A pesar de que existen muchas teorías unas integradas y unas no, unas de proceso, otras de contenido, lo cierto es que los modelos que resaltan la motivación con otros factores incluidos la formación y capacitación, determinan directamente en el desempeño de los individuos de una organización (Da Silva, 2002).

Basados en los modelos de integración (Mosley, Megginson y Pietri, 2005) se proponen cinco pasos para motivar a los empleados:

1. Convertir en interesante el trabajo de los empleados.
2. Ofrecer objetivos claros de desempeño.
3. Brindar apoyo a los esfuerzos que realizan los empleados.
4. Realimentar oportunamente el desempeño de los empleados.
5. Recompensar y e incentivar por su buen desempeño.

Desempeño

Conceptos

El desempeño es el resultado de un trabajo que se efectúa en un proceso. El desempeño en las organizaciones se evalúa tomando como referencia el aumento de la productividad en la organización. Este concepto debe enfocarse o centrarse en la

salida producida del trabajo que realizan los empleados, y no se debe confundir con el comportamiento del trabajo (Dolan y Martin, 2000).

Además, se dice que el desempeño también está referido a la manera de cómo un empleado realiza sus tareas, y cómo ante los demás empleados superan los resultados de producción en la organización, básicamente su aporte y cumplimiento en los requisitos que su puesto le exige (González Arisa, 2006).

Determinantes del desempeño

La motivación, si se multiplica por la habilidad, da como resultado un buen desempeño. La habilidad es el resultado de multiplicar la aptitud del empleado, el entrenamiento recibido y los recursos con los que cuenta para realizar su tarea (Waldman y Spangler, 1989). Sin embargo Blumberg y Pringle (1982), plantean como un tercer determinante principal o dimensión del desempeño, las oportunidades que enfrenta cada individuo.

Aptitudes

Las aptitudes son la capacidad que tiene una persona para el cumplimiento de una tarea o una función asignada en una organización. Específicamente se puede decir que es la capacidad de captación y elaboración mental de datos, que determina en las personas una mejor disposición en la resolución de problemas de diferentes tipos, ya sea teórico o prácticos. Se habla también de aptitudes derivadas de los procesos de formación y aprendizaje (Mora, 1998).

Las aptitudes que manifiestan los empleados en las organizaciones se clasifican en tres categorías según Fernández (2005): (a) conceptuales: capacidad

para conocer bien su entorno, (b) humanas: que permiten relacionarse en su trabajo con compañeros de manera grupal o individual y (c) técnicas: conocimientos y habilidades para la realización de las tareas asignadas en cada área de trabajo.

Entrenamiento

Es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos que se necesitan en la consecución de los objetivos definidos previamente. Este entrenamiento implica el uso de información, el desarrollo de habilidades, y la capacidad de modificar actitudes y desarrollo de conceptos. La capacitación y el entrenamiento son factores que determinan y participan en el desarrollo personal de los empleados en la organización, y constituyen una herramienta indispensable para el logro de ese desarrollo y/o los objetivos (Alles, 2005).

Para Moruno Miralles y Romero (2006), las capacidades laborales y ocupacionales de los trabajadores deben ser entrenadas constantemente incluyendo tres áreas: (a) individuo: tratando sus expectativas y motivaciones para cubrir sus roles y hábitos de trabajo, (b) entorno: lo que rodea a la persona debe ser dirigido en base a las características laborales y (c) análisis de la tarea y como se relaciona con cada empleado.

Recursos (ambiente físico)

El espacio físico es determinante sobre todo en la iluminación, el ruido, la temperatura, la higiene y todo lo que involucra el factor físico, para la gestión laboral, pues de ello dependerá el estado de ánimo de los empleados en relación a sus

funciones, ya que si no se atienden estos aspectos, se crearán condiciones negativas en las funciones y el desempeño laboral (Gan y Berbel, 2007).

Uno de los aspectos más influyentes en la seguridad, eficiencia, la productividad del trabajador, es el diseño de equipo y herramientas. Con el fin de hacer más eficientes los sistemas de producción, en las últimas décadas, se han hecho cambios de vital importancia en los equipos y sistemas de manufactura (Romero Hernández, Muñoz Negrón y Romero Hernández, 2006).

Motivación (deseo y compromiso)

Para que una persona sea comprometida en su trabajo y se dé la realización del mismo, no necesariamente ésta debe estar satisfecha con su trabajo, sino que se encuentre comprometido con su labor. Muchos empleados ni siquiera reciben una gratificación por realizar su trabajo, pero sí se sienten motivados a hacerlo. Pueden existir cientos de condiciones que motiven a que el desempeño en el trabajo sea muy elevado, más elevado que el de cualquier persona que tenga el “trabajo de su vida” (Jiménez Jiménez y Bueno Blando, 2003).

Evaluación del desempeño

Se da a través de un proceso bien estructurado para evaluar comportamientos que están íntimamente relacionados con el trabajo y el desarrollo de los empleados reflejados en su productividad, de esta manera se verifica si su productividad se incrementará en el futuro. Por ello se dice que la evaluación está enfocada directamente a la verificación del incremento de los niveles de productividad de una organización. Además que la evaluación contribuye a que se desarrollen las

competencias laborales de los empleados, dando así como resultado el desarrollo de toda la empresa y de sus empleados particularmente (Prieto, 2007).

Para Castillo Aponte (2006) la evaluación del desempeño de la calidad de trabajo y potencial laboral no es más que un inventario del patrimonio humano de la empresa. En los inicios de esta evaluación, se pensó originalmente realizarla para incrementar los salarios pero en la actualidad se implementa con el propósito de conocer qué trabajadores aportan más en la productividad de las organizaciones, y así darles mejores oportunidades a los que sobresalgan en la realización de sus tareas. A la vez, crear planes y estrategias que propicien la mejora en el desempeño de los demás.

Importancia de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es una herramienta básica para toda empresa, para medir el nivel de productividad del personal de las empresas. Al tener los resultados de la evaluación, los niveles altos de la organización tienen la responsabilidad de dar a conocerlos a sus subordinados para que de esta manera se les ayude a mejorar en el futuro. Y en cuanto a los subordinados, tienen la responsabilidad de buscar una realimentación honesta y aplicarla en la mejora de su desempeño laboral (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2006).

Cuando se efectúa correctamente la evaluación, ésta favorece la comunicación en la organización. Además que se puede aumentar la motivación y generar un mejor conocimiento de lo que se espera en cada empleado. Generalmente al ser humano no le gusta ser evaluado porque se emiten juicios de valor de su desempeño; sin embargo, es necesario que se haga una realimentación

tanto positiva como negativa en el desempeño de sus tareas y/o labores. Cuando es negativa, generalmente permite corregir la conducta en su desempeño laboral, y cuando es positiva permite apreciar el buen desempeño para que se siga dando de esa manera. Además, la evaluación permite que se impulse o se identifiquen las áreas que requieren más esfuerzo. Ayuda a los gerentes a determinar la necesidad de capacitar a los empleados (Herzberg, 1965a).

Propósitos de la evaluación del desempeño

Según Galindo Ruíz (2006), la evaluación del desempeño tiene los siguientes objetivos:

1. Verificar si hay eficacia en los sistemas de selección y de producción interna.
2. Determinar las necesidades que hay para la formación y desarrollo de los individuos.
3. Inventariar las capacidades y las habilidades individuales que no se utilizan en la organización.
4. Tomar decisiones referentes a los planes individuales y de sucesión.
5. Determinar cuáles son las aspiraciones de superación de cada empleado, así como sus deseos referentes a su área de trabajo y sus preferencias personales.
6. Mejorar el clima de trabajos entre jefes y subordinados, basándose en la confianza mutua.
7. Propiciar la reflexión en los empleados sobre su desempeño, dándoles a conocer los resultados que arrojan su evaluación y desempeño en cada área de trabajo.

8. Que cada empleado se forje objetivos individuales y establecer un sistema de retribución más justo.

9. Recopilar datos referentes al clima laboral, y a la vez determinar si existen problemas ocultos o en fase temprana.

10. Poner al día las descripciones de los puestos.

Métodos de evaluación del desempeño

Los métodos de evaluación de desempeño según DuBrin (2000) y Alles (2002) se clasifican de acuerdo a lo que miden, que son características, conductas o resultados.

1. Los métodos basados en características están pensados para medir hasta qué punto un empleado posee algunas características, y éstas son populares porque son fáciles de administrar. Algunos de estos métodos son: escalas gráficas de calificación, escalas mixtas, distribución forzada y formas narrativas.

2. Los métodos basados en el comportamiento permiten al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de una escala definida, por lo general, su máxima utilidad consiste en proporcionar a los empleados una realimentación de desarrollo. Se pueden agrupar entre ellos los siguientes métodos: Incidente crítico, escala fundamental para la medición del comportamiento y escala de observación de comportamiento.

3. Los métodos basados en resultados, evalúan los logros de los empleados y los resultados que obtienen en su trabajo. Sobresalen en esta categoría las mediciones productivas y la administración por objetivos.

Métodos de escalas gráficas

Consiste en juzgar analíticamente las características de las personas y en qué medida las poseen, además, el nivel en que ha alcanzado la misma en su desempeño de labores, a la vez la medida de su calidad y desempeño en la productividad. Cada evaluador ubica al trabajador en cada uno de los factores en una escala de juicios. El número de grados en que está dividido cada factor varía y puede hablarse de las escalas más sencillas (tres grados) hasta los más sofisticados (diez grados). La calificación global del trabajador se obtiene partiendo de las puntuaciones obtenidas en cada factor, y en algunos casos calculando un promedio (Martínez Guillén, 2003).

Este método se le denomina escala gráfica pues hay una serie de rasgos que se califican y son ubicados en una recta segmentada en fragmentos iguales. Existen numerosas variantes en función de cómo se defina cada epígrafe y cada punto de la escala. Estas definiciones pueden ser breves y la definición de cada uno de los puntos de la escala puede ser mucho más detallada y de formas muy variadas (Levy-Leboyer, 1992).

Las escalas gráficas son relativamente fáciles y rápidas para llenar y facilita el trabajo de los administradores. Además, como los conceptos de la evaluación y la escala son muy comunes entre los empleados, es sencillo para los administradores cuantificar los resultados y comparar las calificaciones de su desempeño (Hitt, Black y Porter, 2006).

Las desventajas de este método son las siguientes: (a) es muy probable que surjan distorsiones involuntarias en un instrumento subjetivo de este tipo, (b) se

eliminan aspectos específicos de desempeño de puesto a fin de poder evaluar puestos diversos, (c) en ocasiones la realimentación también se ve menoscabada, porque el empleado tiene escasa oportunidad de mejorar aspectos deficientes o reforzar los adecuados cuando se administra una evaluación de carácter tan general (Cardozo Cuenca, 2007).

Método de la autoevaluación

Consiste en la evaluación que cada persona realiza de su desempeño y utiliza para ello cualquier método de evaluación de que disponga. Generalmente este método de autoevaluación lo utilizan los administradores y ejecutivos de altos puestos en la organización. Al igual que otros, este método tiene sus ventajas y una de ellas, la primordial, es que las personas reflexionan sobre su desempeño, sus puntos positivos y sus puntos negativos referidos al cargo que poseen y de esta manera mejorar los aspectos negativos. La desventaja que hay, es que el empleado tiene que sobre evaluar sus méritos y es difícil, pues para ello debe ser maduro laboralmente y ser real en sus valoraciones aunque éstas sean negativas (Oltra Comorera et al., 2005).

Muchas veces la auto percepción del empleado no es correcta pues éste se sobrevalora por el hecho de hacerlo en referencia así mismo. A veces es muy subjetiva y esta suele confundirse por los empleados pues sus intereses muchas veces son mayores que sus capacidades. Se han dado casos de empleados que a pesar de las capacidades que tienen no les gusta desempeñar el cargo que ocupan y a veces se da lo contrario les gusta el cargo pero no tienen la capacidad. Por ello es necesario que tengan conciencia sobre la autoevaluación y su potencial en el cargo

que ocupan, así como las tareas asignadas. Este método facilita el autodesarrollo y evita las conductas defensivas que se presentan en los trabajadores con la aplicación de otros métodos de evaluación menos participativos para ellos (Porret Gelabert, 2007).

El proceso de evaluación del desempeño

Los empleados deben recibir la orientación y la capacitación y luego reconocer lo que la empresa espera de ello en función de desarrollo y productividad por medio del plan de la evaluación del desempeño. Es necesario para ello que los administradores les informen lo que esperan de ellos, haciéndoles de su conocimiento programas laborales, objetivos laborales y los requisitos de la calidad del producto o el servicio. El evaluador debe realizar tareas de evaluación y supervisión periódicamente, mientras el empleado realiza sus labores (McDaniel y Gitman, 2007).

Para Mondy y Noe (2005), la evaluación del desempeño lleva consigo un proceso para su realización y se da de la siguiente manera:

1. Plan de desempeño.
2. Asignación del responsable de la evaluación.
3. Examinar el trabajo desempeñado evaluando los resultados, y analizándolos.
4. Después que la empresa establece metas de evaluación, los empleados deben entender sus expectativas en el cumplimiento de sus tareas.
5. Finalmente el evaluador con el evaluado deben comparar el desempeño con los estándares definidos.

Pequeñas congregaciones

Definición

La célula eclesial, grupo de crecimiento o pequeñas congregaciones son diferentes formas de llamar a un grupo de cuatro a doce discípulos que predicán a Cristo en un ambiente de compañerismo, en la intimidad del hogar o lugar de reunión, haciendo un trabajo de unidad para el crecimiento social y espiritual a través de actividades espirituales, sociales y recreativas dentro de la pequeña congregación (Sabino, 2003).

Johnson (1999) agrega que el ambiente de la PC proporciona la oportunidad para que cada miembro atienda a los otros en el grupo, compartiendo grupos de oración, reuniones de instrucción, de testificación y doctrina, además camaradería cristiana, y lo más importante es que componen la espina dorsal de la estructura de la iglesia.

Comiskey (2004a) señala que la estrategia de la PC es establecer un círculo de luz, un hogar en donde se trata de amar a las personas para Jesucristo en la atmósfera creada dentro de la pequeña congregación. Esta estrategia es muy eficaz, ya que le permite al líder invitar a las personas a su propia casa y luego amarlos hasta que reciban a Jesucristo como su Salvador.

Breve historia

Para poder entender claramente el movimiento de la pequeña congregación en la historia de la iglesia, es indispensable regresar a la Biblia y a la historia de la iglesia. En el Antiguo Testamento se dieron inicio los grupos pequeños con Moisés y

Jetro (Éxodo 18). En el Nuevo Testamento se mencionan desde el año 50 DC refiriéndose tanto a Pablo y a Pedro, refiriéndose la cena del Señor (1Corintios 11:26), en la casa de María (Hechos 12:12), la iglesia en casa de Priscila y Aquila (Romanos 16:3-5), la iglesia en la casa de Ninfas (Colosenses 4:15) y la iglesia en la casa de Arquipo (Filemón 2). La enseñanza en el cuerpo de Cristo llegó a ser una realidad para esos primeros creyentes cuando se reunían en una comunión estrecha (Colosenses 12:18). En 312 D.C, Constantino subió al poder y él proclamó al cristianismo como religión del estado; las casas iglesias se convirtieron en Iglesias catedrales. Martín Lutero fue influyente para que la iglesia despertara y se le unió la iglesia anabaptista quienes siguieron el modelo de la iglesia primitiva. Juan Wesley y el movimiento metodista fue el precursor nuevamente del movimiento de las PC, las cuales, para compartir y participar, eran esenciales al igual que las PC actualmente (Simson, 2003).

El ministerio de las PC hace el trabajo del pastor más fácil, porque los líderes de las PC asumen un papel pastoral; ellos hacen el trabajo del ministerio y en verdad se atiende a las necesidades de la congregación a la vez que se evangelizan a los no cristianos, encontrando así un paralelismo con los apóstoles y las necesidades de la iglesia primitiva (Carl, 1992).

Según Johnson (1999), en 1890 se inició en Australia el movimiento de las PC dentro de la organización de la Iglesia Adventista del Séptimo Día teniendo inicialmente 2,000 reuniones en casas a la semana.

Actividades básicas de las PC actuales

Las principales actividades que se desarrollan en las PC actuales son las siguientes: (a) la unidad en el estudio de la Palabra de Dios, (b) la confraternización que incluye el amar y el compartir, (c) la alabanza y la oración, (d) la misión de proclamar el evangelio de salvación, (e) el discipulado y (f) la multiplicación.

Cada una de estas actividades son las que fortalecen a la iglesia en su desarrollo espiritual, social y multiplicador. Existe una probabilidad de que la cultura, costumbres o creencias de las diferentes iglesias cristianas, no defieren con las actividades que realizan las pequeñas congregaciones (Comiskey, 2001b; Johnson, 1999; Sabino, 2003; Simson, 2003).

El líder de la PC

Para Comiskey (2002) ser un líder es más que ofrecerse para realizar una tarea en la iglesia. Los líderes guían a las personas. Un líder sin nadie que le siga sólo está dando un paseo. Un maestro puede impartir la información, y un jefe de departamento puede administrar un programa, pero los líderes ministran a otros e influyen en sus vidas. Una característica del liderazgo que es único en el Nuevo Testamento es el concepto del servicio. Jesús les enseñó a sus discípulos a aspirar a servir en lugar de “enseñorearse de otros”. Según Jesús, los más grandes líderes eran los siervos más diligentes.

La meta del líder de una célula es estimular la comunicación, la interacción y participación entre los miembros del grupo. Por esto los líderes celulares deben aprender todo lo que puedan sobre el arte de las dinámicas de los grupos pequeños. El crecimiento del movimiento celular está basado en el surgimiento de líderes desde

adentro del grupo, por ello la mayor prioridad del líder de una célula debe ser la de identificar a los aprendices potenciales y empezar el proceso como su mentor (Comiskey, 1996).

Carl (1994) y Comiskey (2005) apuntan que el trabajo principal del líder de grupo de crecimiento es entrenar al próximo líder de grupo de crecimiento, y no la de llenar la casa de invitados. Los grupos pequeños se desarrollan para formar y edificar a los líderes, ya que los líderes edifican a los grupos. Los grupos pequeños son la solución a la necesidad más urgente de la iglesia. Se cree que las iglesias crecen o cierran según tengan a los líderes entrenados, talentosos y con los dones del Espíritu que necesitan.

La UCC (2003) indica las cualidades para llegar a ser el líder ideal de PC, y se organiza en seis grandes grupos:

1. Espirituales: Oración, devoción y espiritualidad.
2. Intelectuales: Estudio de la Biblia, estudio del espíritu de profecía, estudio de literaturas cristianas, etc.
3. Personales: Temeroso de Dios, conducta irreprochable, Jesucristo es gran maestro, sincero, pacífico, amable, benigno, dominio propio, valiente, servidor, humanitario, dispuesto a sufrir y puntual.
4. Organizativas: Planificador, mantiene en orden sus registros, asistencia a las reuniones de líderes, comunicación de los planes, realiza las actividades planificadas.
5. En su trato con los miembros de la pequeña congregación: Simpatía con los miembros, incentiva la camaradería del grupo, es imparcial, forma nuevos líderes,

delega responsabilidades, reprende con amor, sirve a sus miembros, valoriza a las personas del grupo, etc.

6. Como siervo de Dios: Leal a Dios y a las doctrinas bíblicas, leal a sus dirigentes, disciplinado para aceptar directrices y efectuarlas.

La UCC (2004) también establece las 13 funciones del líder de PC:

1. Representar al grupo en reuniones y actividades eclesiológicas.
2. Proponer con el grupo los objetivos, mismos que deben ser claros.
3. Ser el instructor por excelencia de la PC.
4. Velar y hacer que el grupo funcione con efectividad.
5. Conocer el estado real de los miembros del grupo.
6. Tener al grupo bien informado de las actividades locales, nacionales e internacionales.
7. Presidir la reunión semanal de la pequeña congregación.
8. Distribuir los materiales de estudio y trabajo en el grupo.
9. Recoger la información del pastor o anciano coordinador.
10. Delegar responsabilidades al grupo.
11. Motivar para crecimiento espiritual.
12. Desafiar al grupo para ganar almas y multiplicar la PC.
13. Asistir puntualmente a la reunión semanal de líderes de PC.

El pastor: participación y supervisión

Comiskey (2004) destaca que el pastor ocupa un lugar preponderante dentro del sistema de pequeñas congregaciones siendo él un motor que energiza y dinamiza el trabajo de las PC. Difícilmente más iglesia crecerá más que lo concebido

en la visión de su pastor. Las iglesias con el sistema de PC más grandes del mundo son dirigidas por pastores totalmente comprometidos con la filosofía de las iglesias en las casas. Ellos conducen a sus iglesias desde la confusión inicial hasta la filosofía clara y fundamentada de las PC. Este sistema no funciona de manera mecánica; es la obra de Dios y ésta no puede ser realizada si se desliga de los ministros.

Los desafíos de una iglesia numerosa son multifacéticos y el pastor tiene que enfrentar y resolver situaciones de índole y origen diversas, eso requerirá amplios conocimientos de los elementos que son importantes para la atención y dirección de la iglesia. El pastor se involucra en las reuniones semanales de los líderes de PC, en las reuniones en las casas, en las actividades espirituales y recreativas. La instrucción es básica del parte del pastor hacia a los líderes de los grupos de crecimiento, la relación entre ambos en la cual el ministro estimula, capacita compartiendo los recursos dados por Dios (Comiskey 2001a).

De Ville (1998) enfatiza que los pastores deben de capturar la visión de que Dios los ha llamado a supervisar la obra del Cristo viviente. Aprender bien su teología; que Cristo es el Redentor, Santificador y Sanador de hombres y mujeres que se entregan personalmente a él en medio de sus luchas, en busca de santidad en esta era de cambio y de confusión incesante.

Modelar un liderazgo auténtico crea un ejemplo para que otros lo copien y reproduzcan. Cuanto más claro es el modelo, tanto mejor el potencial de reproducción. Los líderes eclesiásticos que hacen discípulos intencionalmente deben

ser modelos, especialmente porque cuanto más compleja sea una tarea, tanto mayor será la necesidad de un modelo (Bennett, 2003).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Este estudio ha tenido como objetivo determinar si la percepción del grado la capacitación y la motivación, influyen en la auto-percepción del desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la MC y MO.

El presente capítulo está diseñado con el siguiente contenido:

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

2. Población: se describe la población que se consideró en esta investigación y cómo está distribuida.

3. Muestra: en esta parte se determina qué segmento de la población se usó para la investigación.

4. Instrumentos de medición: en esta porción se describe la identificación de variables, el proceso que se siguió en la elaboración del instrumento, la medición de validez y confiabilidad del instrumento, y la operacionalización de las variables.

5. Hipótesis: Se determinan cuáles son las hipótesis nulas de la investigación y su operacionalización.

6. Preguntas complementarias: en ésta sección se concentran todas las preguntas que fueron contestadas mediante la investigación.

7. Recolección de datos: presenta los pasos que se siguieron para la recolección de toda la información.

8. Análisis de datos: Describe los métodos estadísticos utilizados para obtener las conclusiones a esta investigación.

Tipo de investigación

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003) explican que los dos enfoques usados en la investigación moderna son:

1. Enfoque cuantitativo: Usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

2. Enfoque cualitativo: Utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación.

El presente estudio es de enfoque cuantitativo porque:

1. Se usaron tres instrumentos para recolectar datos.

2. Los resultados del análisis de los datos se usaron para probar una hipótesis.

3. Se usó análisis estadístico para poder establecer patrones de comportamientos de los líderes de PC de la MO y MC.

Méndez Álvarez (2001) presenta la siguiente clasificación de los tipos de investigación de acuerdo a su alcance:

1. Explorativa: Se realiza cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado.

2. Descriptiva: Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

3. Correlacional: Tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más variables o conceptos.

4. Explicativa: Pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian.

Tomando en cuenta la clasificación planteada, se puede decir que la presente investigación es de tipo correlacional, descriptiva y explicativa.

Es correlacional, porque permitió determinar la probable relación positiva o negativa, entre algunas variables demográficas y las variables de estudio.

Se le considera descriptiva por:

1. Se pudo determinar la intensidad del nivel de desempeño de los líderes de PC.

2. Permitted medir la intensidad del grado de capacitación y el grado de motivación de los líderes de PC de la MO y MC incluidos en la población.

3. Permitted buscar diferencias en motivación, capacitación y desempeño, según algunas variables demográficas como el género, la edad y otras.

Se le considera explicativa por que se pretendió determinar el grado de motivación y el grado de capacitación que influye en el nivel de desempeño de los líderes de PC.

Tomando en cuenta la dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo, en los cuales se recolectan los datos, Hernández Sampieri et al. (2003) identifica dos tipos de diseño de investigaciones:

Longitudinal: Se recolectan datos a través del tiempo en puntos o períodos.

Transeccional o transversal: Se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

Desde este enfoque, la presente investigación es transeccional o transversal porque la recolección de datos se tomó en un periodo y una sola vez para todos los grupos incluidos en la presente investigación: género, zona de residencia, edad y campo local.

Mercado (1994) presenta que cuando se observan, se anotan y se obtienen datos directamente de las personas, objetos o fenómenos a estudio, la investigación se considera de campo. Además, agrega que en las investigaciones de campo se usan cuestionarios o encuestas estructuradas para la recolección de datos de la muestra seleccionada.

Tomando en cuenta estas dos cualidades, a la presente investigación también se le puede clasificar como un estudio de campo, porque:

1. Los datos se obtuvieron directamente de los sujetos de estudio en un lugar y momento propio de su trabajo.
2. Se usaron como instrumentos de recolección de datos tres cuestionarios estructurados.

Población

La población que se usó en la investigación para recolectar la muestra estuvo formada por todos los líderes de PC de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la MO y MC, y que en total son 629 líderes, de lo cual estaba distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de la investigación

Campo local	# de Distritos	# de Líderes de PC
Misión Occidental Salvadoreña	21	554
Misión Central Salvadoreña	20	359
Totales	41	913

Muestra

En esta investigación la muestra estuvo compuesta por todos los líderes de PC de la MO y MC que se presentaron a una reunión general de líderes en cada territorio de su misión, convocada para este fin. Por consiguiente se descartaron los sujetos de la población que no se hicieron presentes a la reunión y los sujetos que no sabían leer ni escribir.

La muestra total del estudio fue de 629 sujetos, que representan el 68.89% de la población en estudio.

Instrumentos de medición

En esta sección se presentan las variables que se incluyen en la investigación, el proceso que se siguió para la elaboración del instrumento, también se pueden encontrar los resultados de las pruebas de validez y confiabilidad que se aplicaron al instrumento usado, y la operacionalización de las variables que diera como resultado la construcción del instrumento.

Variables

Las variables son características, atributos, rasgos, cualidades o propiedades

que se dan en individuos, grupos u objetos de estudio que pueden variar y cuya variación es susceptible de medir u observarse. Resulta interesante recalcar que hay variables que podrían tener el mismo nombre en diferentes investigaciones, pero asumir valores distintos y definirse de diferente manera, dependiendo de muchos factores, como el propósito de la investigación o las características de los participantes (Salkind, 1999).

Las variables consideradas en el estudio son: Variables dependientes y variables independientes.

Variable dependiente

La variable dependiente es la que se presenta como consecuencia de una variable o más variables antecedentes, es decir, que es el efecto producido por las variables consideradas independientes (Tamayo Tamayo, 1995).

La variable dependiente utilizada en este estudio es el nivel desempeño de los líderes de PC, porque se plantea, que ésta varía cuando varían los valores para la motivación y la capacitación y otras variables demográficas incluidas en la investigación.

Variables independientes

La variable independiente es la variable que antecede a la variable dependiente, la que se presenta como causa y condición de la variable dependiente (Tamayo Tamayo, 1995).

Para este estudio se consideraron las siguientes variables independientes: grado de motivación, grado de capacitación, género, edad, zona de residencia, campo local, tiempo de trabajar como líder y tiempo de ser miembro de iglesia.

Elaboración de instrumentos

Para la presente investigación, se elaboraron tres instrumentos:

1. Instrumento de Medición de la Percepción Grado de Motivación Recibida.
2. Instrumento de Medición de la Percepción del Grado de Capacitación Recibida.
3. Instrumento de Medición de la autopercepción del nivel de desempeño de líderes de PC.

En el momento de la aplicación, estos tres instrumentos fueron presentados en un mismo impreso, como si se tratará de un único instrumento, esto se hizo para ahorrar tiempo en su aplicación y no confundir a los sujetos de muestra al pensar que se trataban de investigaciones diferentes.

Para la construcción de cada uno de ellos se siguió el procedimiento expuesto por el Dr. Ramón Meza en su clase expositiva dada en la Escuela de Capacitación Adventista Salvadoreña (ECAS) el día lunes 29 de enero de 2006 como parte de su visita de asesoría a los alumnos de la maestría en administración de empresas extensión de Centroamérica.

El proceso para la elaboración de los tres instrumentos fue:

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

2. Luego se realizó una investigación diligente sobre lo que otros investigadores han dicho o investigado sobre cada una de las variables para poder formarse un marco teórico confiable.

3. Se dimensionaron las variables y se determinaron los indicadores de cada una de ellas para poder redactar cada ítem del instrumento.

4. Una vez elaborada la primera versión del instrumento fue sometido a un proceso de depuración por parte de los asesores.

5. Se midió la claridad y pertinencia usando el juicio de expertos en PC.

6. Se le hicieron los ajustes al instrumento que los expertos recomendaron.

7. Tamayo Tamayo (1995) recomienda que en las investigaciones de campo primero se realice una prueba piloto con el instrumento de medición. Se hizo una prueba piloto del instrumento usando 45 líderes de la zona III de la Asociación Oriental Salvadoreña para medir la confiabilidad. La entrega de los instrumentos se hizo sin dar ninguna indicación por parte del investigador a los sujetos encuestados.

8. Se hicieron los siguientes ajustes al instrumento después de la prueba piloto: se agregó un párrafo a la redacción introductoria del instrumento aclaratorio, se modificaron los ítems de captura de tiempo de trabajo y tiempo de ser adventista y se eliminó la palabra "pastoral" en el ítem 25 de la parte de motivación y desempeño.

9. Se solicitó la autorización de parte de los asesores para su aplicación.

10. Se recibió la autorización por parte de los asesores.

11. Se convocaron a través de los presidentes de la MO y MC, reuniones de líderes de PC en las que se aplicarían los instrumentos.

12. Se aplicó el instrumento (ver Apéndice A) a todos los líderes que se presentaron a la reunión y que sabían leer, para que conformaran la muestra.

Validez

La validez, señalan Hernández Sampieri et al. (2003), está relacionada con el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Para lograr la validez de los tres instrumentos del estudio el investigador lo hizo de la siguiente manera:

1. Antes de comenzar la elaboración de los instrumentos, se realizó un repaso bibliográfico de lo que otros han dicho o investigado sobre las variables de la investigación y su forma de relacionarse.

2. Los ítems fueron contruidos en base a la información que presente el Manual y Guía del Líder de la Pequeña Congregación sobre el desempeño del líder de PC y la función del pastor en este enfoque de trabajo.

3. Las revisiones de los asesores proporcionaron una mayor validez a los instrumentos, así como sus puntuales correcciones.

4. El instrumento fue validado por un grupo de pastores expertos en el área de las PC, quienes en una sesión de revisión del instrumento sugirieron algunos cambios de forma.

5. Se realizó una prueba piloto con 63 sujetos de la zona III de la Asociación Oriental Salvadoreña, el día 21 de junio de 2008. Dicha prueba no presentó mayores problemas para los sujetos en estudio. El tiempo mínimo en el que se contestó la prueba fue de 10 minutos y el máximo de 28 minutos. No se observaron gestos de

desagrado por parte de los participantes y las interrogantes de parte de ellos durante el proceso fueron mínimas.

Confiabilidad

Para calcular la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach en cada variable, obteniendo los siguientes resultados: motivación (.968) capacitación (.974) y desempeño (.956).

Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables se presenta en la Tabla 2. La primera columna de esta tabla presenta el nombre con el que se identifica cada variable. En la segunda columna se encuentra una definición conceptual, luego en la tercera columna se describe la forma como se uso la variable en la construcción del instrumento y en la cuarta columna la manera como se evaluó. Por razones de espacio no se incluye toda la tabla, esta se puede ver completa en el Apéndice B.

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Características que permiten determinar los grupos en lo que se divide la humanidad: Masculino y femenino	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem Género: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Masculino 2= Femenino Escala nominal.
Edad	Que ha vivido una persona, tiempo expresado en años	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem Edad: _____ Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese su edad. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.

Hipótesis

El papel más importante de las hipótesis es reflejar el planteamiento general del problema o pregunta que motivó que se emprendiera el estudio de investigación.

Hipótesis nulas

Las hipótesis nulas sirven para negar o refutar lo que afirman las hipótesis de investigación y por esto hay tantas hipótesis nulas como de investigación (Hernández Sampieri et al., 2003). Se formulan para ser contrastadas con la realidad a partir de la información obtenida en torno a un problema, a fin de poder afirmar el grado de certeza deseado. Sirven de escape para el investigador en caso de que la hipótesis general se rechace (Tamayo Tamayo, 1995). También las hipótesis nulas actúan como punto de partida y también como marca de referencia contra la cual se medirán los resultados reales del estudio (Salkind, 1999).

Las hipótesis nulas de esta investigación fueron:

Ho₁: La percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen significativamente en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Ho₂: Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la percepción de su grado de capacitación.

Ho₃: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen significativamente en la percepción del grado de capacitación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.

Ho₄: Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven,

género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la percepción de su grado de motivación.

Ho₅: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la percepción del grado de motivación que reciben por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.

Ho₆: Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la autopercepción de su nivel de desempeño.

Ho₇: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Ho₈: La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de ser líder, la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Operacionalización de hipótesis

La operacionalización de las hipótesis se presenta en la Tabla 3. La primera columna de muestra la hipótesis nula, la segunda columna identifica las variables que conforman la hipótesis, la tercera columna muestra el nivel de medición de cada una de las variables de la hipótesis y en la cuarta columna la prueba estadística que se usó en el estudio de la hipótesis.

Por razones de espacio no se incluye toda la tabla, esta se puede ver completa en el Apéndice C.

Tabla 3

Operacionalización de hipótesis

Hipótesis Nulas	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
Ho ₁ : La percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC's de la MC y MO.	Variable Independiente (VI)		Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. Se evaluaron los coeficientes de correlación y la significatividad. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .
	A. Grado de Capacitación	A. Métrica	
	B. Grado de Motivación	B. Métrica	
	Variable Dependiente (VD)		
	C. Nivel de Desempeño	C. Métrica	

Preguntas complementarias

Las interrogantes a las que el investigador dio respuesta fueron:

1. ¿Cuál es la percepción de los Líderes de PC de la MO y MC del grado de motivación por parte del pastor?
2. ¿Cuál es la percepción de los líderes de PC de la MO Y MC del grado de capacitación por parte del pastor?
3. ¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC?

Recolección de datos

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

1. Se convocó a una reunión general de líderes en la MO y MC, cada campo en diferentes fechas y horas como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Fechas de reuniones de líderes de PC

Campo local	Fecha	Hora
Misión Occidental Salvadoreña	09 / Mayo / 2009	02:00 PM
Misión Central Salvadoreña	18 / Abril / 2009	02:00 PM

2. Una vez iniciada la reunión después del devocional y antes de los seminarios a impartir, se repartieron los instrumentos entre los líderes presentes que sabían leer y escribir.

3. Cuando los instrumentos fueron repartidos, se dieron las indicaciones generales a los participantes, así como la forma de llenar el instrumento.

4. Durante el proceso se contestaron todas las interrogantes que hacían los participantes, y para que no se repitieran las respuestas se hacían públicas.

5. Para recolectar los instrumentos se les pidió a los participantes que los fueran depositando en un lugar designado de antemano.

6. Luego los instrumentos fueron empaquetados y recogidos por los investigadores.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 15.0 para Windows. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron: Método de regresión lineal múltiple y Análisis de varianza factorial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

La finalidad de ésta investigación fue la de conocer y determinar si la capacitación y la motivación dada por el pastor de distrito es predictora del desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Se puede decir que la presente investigación es de tipo correlacional, descriptiva y explicativa, con un estudio transversal de campo. El instrumento fue aplicado al nivel de estudio como mínimo 3 grado académico.

Las variables independientes principales fueron: capacitación y motivación. La variable dependiente fue el desempeño.

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

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación p menor que .05. La muestra estuvo constituida por 629 líderes de PC.

Descripción demográfica

Las siguientes tablas revelan los datos demográficos obtenidos en este estudio. Se encuentran los resultados de las variables: campo, zona donde viven,

género, nivel, edad, tiempo de trabajar como líder de PC y tiempo de ser miembro de la iglesia adventista.

La Tabla 5 contiene los datos del campo al que pertenecen, la distribución de la misión a la que pertenecían los 629 líderes de PC que respondieron el instrumento.

En la Tabla 6 se muestra la zona donde residen los líderes de PC.

La Tabla 7 contiene los datos género de los 629 líderes de PC que respondieron el instrumento.

Tabla 5

Campo a que pertenecen los líderes

Campo	Frecuencia	Porcentaje
Misión Occidental	414	65.8
Misión Central	215	34.2
Totales	629	100.0

Tabla 6

Zona de residencia de líderes de PC

Zona	Frecuencia	Porcentaje
Rural	340	54.1
Urbana	289	45.9
Totales	629	100.0

Tabla 7

Género de los líderes de PC

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	217	34.5
Masculino	412	65.5
Totales	629	100.0

La Tabla 8 contiene los datos nivel académico de los 629 líderes de PC que respondieron el instrumento.

La Tabla 9 contiene los datos de las edades de los 629 líderes de PC que respondieron el instrumento.

Tabla 8

Nivel académico de los líderes de PC

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Ningún grado	59	9.4
1° a 6° grado	225	35.8
7° a 9° grado	145	23.1
Bachillerato	116	18.4
Universidad	79	12.6
Postgrado	5	0.8
Totales	629	100.0

Tabla 9

Edad de los líderes de PC

Edad	Frecuencia	Porcentaje
12 a 18 años	22	3.50
19 a 30 años	145	23.05
31 a 45 años	237	37.68
46 a 60 años	167	26.55
Más de 61	58	9.22
Totales	629	100.00

La Tabla 10 contiene los datos años como líder de PC de los 629 que respondieron el instrumento.

La Tabla 11 contiene los datos de tiempo como miembro de la iglesia adventista del séptimo día, de los 629 líderes de PC que respondieron el instrumento.

Tabla 10

Tiempo de trabajar como líder de PC

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
0 a 3 años	403	64.07
4 a 6 años	121	19.24
7 a 9 años	34	5.41
10 a 12 años	39	6.20
13 a 15 años	32	5.09
Totales	629	100.00

Tabla 11

Tiempo de ser miembro de la iglesia adventista

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5 años	139	22.10
6 a 10 años	176	27.98
11 a 20 años	173	27.50
21 a 30 años	92	14.63
31 a más años	49	7.76
Totales	629	100.00

Pruebas de hipótesis

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

Hipótesis nula 1

La percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen significativamente en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple. Se consideró como variable dependiente la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC. Las variables independientes fueron la capacitación y la motivación.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: las dos variables predictoras (capacitación y motivación) incluidas en el análisis, explican un 34.4% de la varianza de la variable dependiente (nivel de desempeño percibido), pues R^2

corregida es igual a .344. El estadístico F igual a 165.563 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico $p = .000$ indica que existe relación lineal significativa. Los resultados de este análisis ANOVA permiten concluir que las variables motivación y capacitación son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC y se rechazó la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados, B_k , arrojados por la técnica de regresión fueron los siguientes: B_0 , 1.931, B_1 , 0.215 y B_2 , 0.307. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión mínimo-cuadrática: $ND = 1.931 + 0.215$ grado de capacitación + 0.307 grado de motivación.

Se observa en la ecuación que la variable independiente, grado de motivación, es la de mayor aporte a la variable dependiente, nivel de desempeño.

Hipótesis nula 2

Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la percepción de su grado de capacitación.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de modelo de análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC. Las variables independientes fueron: campo local, zona donde viven, género y nivel académico.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .000 < .05$) muestra que el modelo explica una parte significativa de la variación observada en la variable dependiente (grado de capacitación percibido). El valor de R^2 *corregida* (.072) indica que los cuatro factores

incluidos en el modelo (campo local, zona donde viven, género y nivel académico) están explicando el 7.2% de la varianza de la variable dependiente (grado de capacitación percibido). El nivel crítico relacionado con el factor nivel académico ($p = .004 < .05$) define que los grupos poseen una percepción del grado de capacitación media significativamente diferente. Los factores campo local ($p = .656 > .05$), zona ($p = .131 > .05$) y género ($p = .256 > .05$) arrojaron que la percepción del grado de capacitación media de los grupos definidos por dichos factores no difieren significativamente.

El estadístico F correspondiente a la interacción zona–nivel arrojó un valor crítico ($p = .022 < .05$) indicando que el efecto es significativo sobre la percepción del grado de capacitación. Las interacciones restantes del modelo resultaron con un efecto no significativo.

Los resultados de este análisis ANOVA factorial permitieron concluir que la interacción de las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico tienen un efecto significativo sobre el grado de capacitación de los líderes de PC y se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis nula 3

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen significativamente en la percepción del grado de capacitación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple. Se consideró como variable dependiente la autopercepción del grado de

capacitación de los líderes de PC. Las variables independientes fueron la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC) incluidas en el análisis, explican un 0.7% de la varianza de la variable dependiente (grado de capacitación percibido), pues R^2 corregida es igual a .007. El estadístico F igual a 2.438 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico ($p = .064$) indica que no existe relación lineal significativa. Los resultados de este análisis ANOVA permiten concluir que las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC no son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC y se retuvo la hipótesis nula.

Hipótesis nula 4

Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los Líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la percepción de su grado de motivación.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de modelo de análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente la percepción del grado de motivación de los líderes de PC. Las variables independientes fueron: campo local, zona donde viven, género y nivel académico.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .010 < .05$) muestra que el modelo explica una parte significativa de la variación observada en la variable dependiente (grado de motivación percibido). El valor de R^2 corregida (.039) indica que los cuatro factores

incluidos en el modelo (campo local, zona donde viven, género y nivel académico) están explicando el 3.9% de la varianza de la variable dependiente (grado de motivación percibido). Los factores campo local, zona, género y nivel académico no fueron determinantes significativos de la variabilidad del grado de motivación percibido.

El estadístico F correspondiente a la interacción zona-nivel arrojó un valor crítico ($p = .017 < .05$) indicando un efecto significativo sobre la percepción del grado de motivación. Las interacciones restantes del modelo resultaron con un efecto no significativo.

Los resultados de este análisis ANOVA factorial permitieron concluir que la interacción de las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico tienen un efecto significativo sobre el grado de motivación de los líderes de PC y se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis nula 5

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la percepción del grado de motivación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple. Se consideró como variable dependiente la auto-percepción del grado de motivación de los líderes de PC. Las variables independientes fueron la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC)

incluidas en el análisis, no explica ninguna varianza de la variable dependiente (grado de motivación percibido), pues R^2 corregida es igual a .000. El estadístico F igual a .923 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico ($p = .429$) indica que no existe relación lineal significativa. Los resultados de este análisis ANOVA permiten concluir que las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC no son predictivas del nivel de motivación de los líderes de PC y se retuvo la hipótesis nula.

Hipótesis nula 6

Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la auto-percepción de su nivel de desempeño.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de modelo de análisis de varianza Factorial. Se consideró como variable dependiente la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC. Las variables independientes fueron: campo local, zona donde viven, género y nivel académico.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = > .531$) muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente (nivel de desempeño).

Los resultados de este análisis ANOVA factorial permitieron concluir que la interacción de las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico tienen un efecto significativo sobre el nivel de desempeño de los líderes de PC y se retuvo la hipótesis nula.

Hipótesis nula 7

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple. Se consideró como variable dependiente la autopercepción del grado de desempeño de los líderes de PC. Las variables independientes fueron la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC) incluidas en el análisis, explican un 13% de la varianza de la variable dependiente (grado de capacitación percibido incluidas en el análisis, no explica ninguna varianza de la variable dependiente (grado de motivación percibido), pues R^2 corregida es igual a .013. El estadístico $F = 3.710$ contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico p igual a .012 indica que existe relación lineal significativa. Los resultados de este análisis ANOVA permiten concluir que las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC y se rechazó la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados, B_k , arrojados por la técnica de regresión fueron los siguientes: B_0 , 3.910, B_1 , 0.000, B_2 , 0.022 y B_3 , -0.008. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión mínimo-cuadrática: $ND = 1.91 + 0.022$ (tiempo de trabajar como líder) - 0.008 (tiempo de miembro de iglesia).

Se observa en la ecuación que la variable independiente, tiempo de trabajar como líder, es la de mayor aporte a la variable dependiente, nivel de desempeño.

Hipótesis nula 8

La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de ser líder, la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple. Se consideró como variable dependiente la auto percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC. Las variables independientes fueron la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia, el tiempo de ser líder de PC, grado de motivación y grado de capacitación.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: las cinco variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de la iglesia, tiempo de ser líder de PC, capacitación y motivación) incluidas en el análisis, explican un 35.2% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño percibido incluidas en el análisis, no explica ninguna varianza de la variable dependiente (grado de motivación percibido), pues R^2 corregida es igual a .352. El estadístico F igual a 69.295 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico p de .000 indica que no existe relación lineal significativa. Los resultados de este análisis ANOVA permiten concluir que las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia, tiempo de ser líder de PC, grado de capacitación y grado de motivación son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC percibido por los miembros. Los resultados antes presentados permitieron rechazar la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados, B_k , obtenidos mediante la técnica de regresión fueron los siguientes: B_0 , 1.986, B_1 , -0.001, B_2 , 0.020, B_3 , -0.005, B_4 , 0.218 y B_5 , 0.300. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión mínimo-cuadrática: $ND = 1.918 - 0.001(\text{edad}) + 0.020 (\text{tiempo de trabajar como líder de PC}) - 0.005 (\text{tiempo de ser miembro de la iglesia}) + 0.218 (\text{grado de capacitación}) + 0.300 (\text{grado de motivación})$.

Preguntas de investigación

A continuación se muestran las preguntas de investigación derivadas de la declaración del problema, que serán un recurso para poder lograr una mayor penetración en el estudio de las variables del problema de investigación.

1. ¿Cuál es la percepción de todos los líderes de PC de la MO y MC del grado de motivación por parte del pastor?

Mediante el análisis de datos de los 629 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de motivación de los líderes de PC de 3.9196.

De acuerdo a los niveles a los que fue la escala Likert utilizada en el instrumento de medición, se obtuvo un grado de motivación de los pastores a los líderes de PC bueno.

Las acciones que los líderes percibieron mayor motivación por parte del pastor fueron: (a) respetar el liderazgo de la iglesia (4.22), (b) llevar visitas a la iglesia y a la PC (4.10), (c) tener una vida devocional activa (4.095), (d) conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia (4.093) y (e) motivación a los miembros para que la PC crezca espiritualmente.

Las acciones que los líderes percibieron una menor motivación por parte del pastor fueron: (a) promover actividades sociales (3.58), organizar la multiplicación de la PC en no más de un año (3.64), (c) formar nuevos líderes (3.73), (d) rescatar dentro de la PC a ex adventistas (3.74) y (e) delegar funciones a los miembros de la PC (3.74). Para ver toda la tabla con los resultados de los 30 items de motivación ver Apéndice E.

2. ¿Cuál es la percepción de todos los líderes de PC de la MC y MO del grado de capacitación por parte del pastor?

Mediante el análisis de datos de los 629 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de capacitación de los líderes de PC de 3.5987. La desviación típica fue 0.87832.

De acuerdo a los niveles a los que fue convertida la escala Likert utilizada en el instrumento de medición, se obtuvo un grado de capacitación de los pastores a los líderes de PC entre regular y bueno.

Las acciones en las que los líderes percibieron que los pastores les daban mayor capacitación fueron: (a) la importancia de congregarse en el templo (3.99), (b) responsabilidades del liderazgo (3.93), (c) trabajo en equipo (3.90), (d) planificación y alcances de objetivos (3.83) y como motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual (3.82).

Las acciones en las que los líderes percibieron que los pastores los dan menor capacitación: (a) como disminuir la apostasía (3.25), (b) como dar seminarios en la PC (3.28), (c) el manual de líder de PC (3.32), (d) el ministerio de rescate del

hermano caído (3.34) y (e) el manual de la iglesia (3.36). La tabla con los resultados de los 30 ítems de capacitación se incluye en el Apéndice E.

3. ¿Cuál es la autopercepción de su nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC?

Mediante el análisis de datos de los 629 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable grado de desempeño de los líderes de PC de 3.9057. La desviación típica fue 0.63551

De acuerdo a los niveles a los que fue convertida la escala Likert utilizada en el instrumento de medición, se obtuvo una autopercepción del grado de desempeño de los líderes de PC que dio un resultado positivo llevando a la escala de Bueno.

El resultado de los 30 ítems de la parte de autopercepción de desempeño de los líderes arroja datos significativos de los cuales se resaltar con: (a) respetar el liderazgo de la iglesia (4.27), (b) motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente (4.23), (c) asistir con mi PC a los cultos regulares de la iglesia (4.20), (d) reunirme semanalmente con mi PC (4.18) y (e) tener una vida devocional activa (4.17).

En la autopercepción del líder arrojó datos en donde los líderes tenían deficiencias en: (a) organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año (3.38), (b) formar nuevos líderes (3.46), (c) promover actividades sociales entre los miembros de mi PC (3.51), (d) alcanzar el blanco de almas en mi PC (3.61) y (e) alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC. Para ver toda la tabla con los resultados de los 30 ítems de desempeño ver Apéndice E.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se usaron los datos recolectados y para su presentación se usaron diferentes tablas.

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

La finalidad de esta investigación fue la de conocer si la capacitación y la motivación dada por el pastor de distrito es predictora del desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la MO y MC.

El estudio se realizó con los líderes de PC de los campos de la MO y la MC. Está organizado en cinco capítulos.

El Capítulo I contiene los antecedentes de la motivación, capacitación y del Desempeño; la relación que existe entre las variables; también se incluye una recopilación de investigaciones realizadas, así como el planteamiento y declaración del problema de investigación, hipótesis, preguntas de investigación, objetivo, importancia y justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos, definición de términos, así como el fundamento filosófico de la investigación.

En el Capítulo II se encuentra desarrollado el marco teórico del problema considerado, mediante la revisión bibliográfica correspondiente, destacando para la motivación: conceptos, dimensiones, medición e investigaciones realizadas. De igual forma para la variable Desempeño se destacan los puntos de: conceptos, fundamento administrativo, importancia de la evaluación del desempeño en las

organizaciones, métodos de evaluación, entrevista post evaluación e investigaciones sobre Desempeño. También se incluye la relación existente entre ambas variables.

El Capítulo III consideró el marco metodológico: tipo de investigación, población, muestra, instrumentos de medición, hipótesis, preguntas complementarias, recolección y análisis de datos, además de un resumen del capítulo.

En el Capítulo IV se presentaron los resultados de la investigación: variables demográficas, pruebas de hipótesis y finalmente las preguntas de investigación complementarias.

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

Conclusión sobre declaración del problema

Esta investigación pretendió determinar si influye la percepción del grado de capacitación y el grado de motivación, que les da el pastor de la iglesia, en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de los territorios de la MO y MC de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se pudo concluir que la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación que les da el pastor de la iglesia sí influye en forma significativa y positiva en la auto-percepción el nivel de desempeño de los líderes de PC.

Conclusiones generales de las hipótesis complementarias

Hipótesis 2

En el análisis estadístico de esta hipótesis se pudo concluir que los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico sí difieren en la percepción que los líderes de PC tuvieron del grado de capacitación que les imparte el pastor de distrito. El factor nivel académico y la interacción campo-zona produjeron la diferencia.

Hipótesis 3

En el análisis estadístico de esta hipótesis se pudo concluir que las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC no fueron predictoras del grado de capacitación que les imparte el pastor de distrito.

Hipótesis 4

En el análisis estadístico de esta hipótesis se pudo concluir que los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico sí difieren en la percepción que los líderes de PC tuvieron del grado de motivación que les imparte el pastor de distrito. La interacción de los factores zona-nivel académico produjo la diferencia.

Hipótesis 5

En el análisis estadístico de esta hipótesis se pudo concluir que los grupos definidos por las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser

líder de PC no son predictoras del grado de motivación que les imparte el pastor de distrito.

Hipótesis 6

En el análisis estadístico de esta hipótesis se pudo concluir que las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los Líderes de PC no difieren en la percepción del nivel desempeño del líder de PC.

Hipótesis 7

En el análisis estadístico de esta hipótesis se pudo concluir que las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC son predictoras de la percepción del nivel desempeño del líder de PC. La variable tiempo de trabajar como líder fue la de mayor influencia.

Hipótesis 8

En el análisis estadístico de esta hipótesis se pudo concluir que los grupos definidos por las variables edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, el grado de motivación y el grado de capacitación, son predictoras de la percepción del nivel desempeño por parte de los líderes de PC.

Conclusiones con base en las preguntas de investigación

Las preguntas de investigación formuladas para ésta investigación buscan conocer el grado de motivación del pastor hacia el líder de PC, el grado de capacitación del pastor hacia el líder de PC y la percepción del desempeño del líder de PC. Los resultados arrojaron la siguiente información:

Los líderes de PC tuvieron una buena percepción de grado de motivación que recibieron del pastor de la iglesia.

Una de las mayores motivaciones que reciben los líderes del pastor es el respeto a las autoridades eclesiásticas e invitar y llevar amigos a la iglesia que no sean parte de la congregación. La motivación de los líderes fue buena, en ambos campos.

El grado de capacitación de parte del pastor al líder de PC fue entre regular y bueno. Se resalta que las capacitaciones están enfocadas en congregarse en el templo, las responsabilidades del líder en la PC y el trabajo en equipo. Hay algunas áreas en donde se necesita dar más importancia en la capacitación: (a) la multiplicación de la PC, (b) la retención y (c) el rescate de los miembros de la iglesia.

La evaluación del nivel de desempeño alcanzó el nivel de bueno, dando una pauta en dirección a que es importante la motivación y la capacitación del pastor hacia el líder de PC, para que éste último logre un buen desempeño.

Discusión

La capacitación, motivación y desempeño en los últimos años han tomado mucha fuerza al ser considerados elementos importantes en el éxito dentro de las organizaciones. Esta investigación pretendió conocer si las variables capacitación y motivación de los pastores de la iglesia influyen en el desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Tratando de retomar lo dicho por Robbins y Decenzo (2003), la capacitación es una herramienta de suma importancia en el mundo empresarial, debido a que el punto principal es producir cambios de actitudes, habilidades, conocimientos de

quienes reciben la capacitación, esperando que los individuos apliquen nuevas técnicas para que en su ejecución se mejoren las destrezas, los tiempos de ejecución.

Tanto en la MO y MC, como en otros campos, existen diferentes métodos para alcanzar objetivos en el desarrollo de las PC, tal como lo señala Schermerhorn (2002). Los resultados de la presente investigación mostraron que la capacitación y la motivación tienen mucha influencia sobre los líderes de PC, sin especificar el método o lugar de recibirla. En síntesis, estar capacitado y motivado es relevante para los buenos resultados.

La investigación fue enfocada en un nivel de conocer qué tanta importancia tiene la capacitación y motivación del pastor hacia el líder de PC de acuerdo a lo expuesto por Whetten y Cameron (2005) que afirman que el desempeño es el producto de la habilidad multiplicada por la motivación, entrenamientos y recursos.

Es cierto que el tema de capacitación y motivación es de mucha importancia, ya que a cada momento le da un valor o una depreciación a nuestra productividad de acuerdo con lo que dice Padilla y Juárez (2006); sin embargo en esta investigación se dio a conocer que es importante estar evaluando los puntos que se están capacitando y motivando para tener un buen desempeño, apoyando la idea de Reza Trosino (2002) que la capacitación y motivación se debe evaluar constantemente.

El objetivo del presente estudio era conocer si el desempeño es considerado una función (f) de la interacción de capacidad (C) y motivación (M), y se puede presentar así: $\text{Desempeño} = f(C \times M)$. Si cualquiera de los dos factores es inadecuado, el desempeño resentirá un efecto negativo tomando en cuenta lo dicho por Davis y

Newstrom (1999) y Robbins (2004). Los resultados obtenidos señalan que 39.05% del desempeño de los líderes de PC de la MO y MC es por la capacitación y motivación que el pastor de iglesia transmite a cada individuo. La capacitación y la motivación influyen en un porcentaje significativo en el desempeño de los líderes de PC de la MC y MO.

Recomendaciones

Por los hallazgos obtenidos en esta investigación sobre la capacitación y motivación, y cómo influye éstas en el desempeño de los individuos, y por el aporte de varios autores citados en esta investigación, se formularon las siguientes recomendaciones:

A los administradores y pastores de la MO y MC

1. Tener un programa establecido de capacitación y motivación general y permanente para que la instrucción que los pastores impartan sea la misma para todos los líderes de PC del campo.
2. Tener evaluaciones periódicas a los pastores y a los líderes de PC de la MC y MO para que en manera grupal e individual se den a conocer los avances obtenidos.
3. Publicar en el campo, los resultados obtenidos en este estudio, reconociendo un trabajo aceptable de la capacitación y la motivación de los pastores hacia lo líderes de PC por un buen desempeño.

4. Instruir a los pastores para que capaciten a sus líderes en la planificación de multiplicación de PC, ya que fue uno de los puntos más débiles que arrojó la investigación.

5. Capacitar de manera amena y con ejemplos reales, mediante personal especializado en el área de motivación y capacitación, a fin de generar un mayor impacto en las mentes de los pastores y líderes de PC.

6. Organizar un programa en el cual los pastores, líderes y los miembros de las PC se involucren en proyectos que incluyan actividades sociales, tanto para los miembros como para la comunidad no adventista.

Para futuras investigaciones

1. Investigar específicamente una de las áreas de PC: la ganancias de almas, la multiplicación u otras.

2. Adaptar siempre el lenguaje utilizado en los instrumentos de medición a la realidad social de los encuestados a fin de que tengan una adecuada comprensión al momento de responder a las preguntas de la encuesta.

3. Aplicar el estudio a diferentes niveles de la administración desde la unión hasta la iglesia local que incluyan aspectos de motivación y capacitación del pastor.

4. Tener entrevistas previas con las áreas directamente relacionadas con los directores del Plan de PC de la unión, campo local, pastor de distrito y líderes de PC, para conocer los puntos de vistas diferentes de las partes y usarlos como muestra en la investigación.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO

II. MOTIVACIÓN

Esta primera parte contiene una serie de actividades relacionadas con su labor como líder de PC. Agradecemos nos diga que tanto lo motiva su pastor a hacer su trabajo como líder. En la escala que se le presenta a la derecha usted deberá marcar con una "X" la columna que más describa su percepción de motivación (Marque solamente una).

<i>Cómo es la motivación que le da su pastor para:</i>	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente
Asistir a las reuniones de líderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formar nuevos líderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover la mayordomía dentro de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar un buen programa en la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delegar funciones específicas a los miembros de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Predicar buenos sermones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de recolección de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de almas de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser un excelente instructor de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respetar el liderazgo de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Retener a los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rescatar a los ex – adventistas dentro del territorio de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reunirme semanalmente con mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener una vida devocional activa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar la visitación a los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entregar puntualmente la información que él requiera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. CAPACITACIÓN

Por favor indique la frecuencia con la que ha sido capacitado por su pastor para ser un buen Líder de PC. En la escala que se le presenta a la derecha usted deberá marcar con una "X" la columna que más describa esa frecuencia de capacitación (Marque solamente una).

<i>Con qué frecuencia recibe capacitación de parte de su pastor sobre...</i>	Nunca	Casi Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Formación de nuevos líderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayordomía cristiana integral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planificación y alcance de objetivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crecimiento de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo dividir una PC para motivar el crecimiento de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades del liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La organización y el funcionamiento de los departamentos de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realización de programas de PC creativos e innovadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delegación de responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La dimensión social de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo recolectar entre los inconversos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sacar decisiones para el bautismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo dar estudios bíblicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo trabajar con los interesados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crecimiento en el liderazgo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El Manual del Líder de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El Manual de la Iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo dar seminarios en la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo promover la literatura de la iglesia en la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formación y funcionamiento de dúos misioneros en las PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo disminuir la apostasía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ministerio de rescate del hermano caído	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo realizar la visitación a los miembros de PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relaciones humanas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración y predicación de sermones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las 28 creencias de la Iglesia Adventista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La importancia de congregarse en el templo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de informes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. DESEMPEÑO

Esta parte contiene la misma serie de actividades relacionadas con su labor como líder de PC que la parte sobre motivación. Agradecemos nos diga sinceramente con que frecuencia las realiza en su trabajo como líder. 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).

<i>Con qué frecuencia realizo mi trabajo de:</i>	Nunca	Casi Nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Asistir a las reuniones de líderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formar nuevos líderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover la mayordomía dentro de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar un buen programa en la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delegar funciones específicas a los miembros de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Predicar buenos sermones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de recolección de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de almas de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser un excelente instructor de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respetar el liderazgo de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Retener a los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rescatar a los ex – adventistas dentro del territorio de la PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reunirme semanalmente con mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener una vida devocional activa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar la visitación a los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entregar puntualmente la información que él requiera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Grado de Capacitación	Medida de las habilidades y conocimientos que necesita una persona para desempeñar tareas y asignaciones de un rol determinado.	<p>Los líderes de PC respondieron a 30 declaraciones, utilizando la siguiente escala de Likert:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Muy frecuentemente</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación de nuevos líderes 2. Mayordomía cristiana integral 3. Planificación y alcance de objetivos 4. Crecimiento de la PC 5. Cómo dividir una PC para motivar el crecimiento de la iglesia 6. Responsabilidades del liderazgo 7. La organización y el funcionamiento de los departamentos de la iglesia 8. Realización de programas de PC creativos e innovadores 9. Delegación de responsabilidades 10. La dimensión social de la PC 11. Cómo recolectar entre los inconversos 12. Sacar decisiones para el bautismo 13. Cómo dar estudios bíblicos 14. Cómo trabajar con los interesados 15. Crecimiento en el liderazgo 16. El Manual del Líder de la PC 17. El Manual de la Iglesia 18. Cómo dar seminarios en la PC 19. Cómo promover la literatura de la iglesia en la PC 20. Cómo motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual 21. La formación y funcionamiento de dúos misioneros en las PC 22. Cómo disminuir la apostasía 23. El ministerio de rescate del hermano caído 24. Cómo realizar una visita pastoral 25. Relaciones humanas 26. Elaboración y predicación de sermones 27. Las 28 creencias de la Iglesia Adventista 28. La importancia de congregarse en el templo 29. Trabajo en equipo 30. Elaboración de informes 	<p>El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 30, la puntuación más baja, hasta 150, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados.</p> <p>Posteriormente se convirtió a la siguiente escala equivalente:</p> <p>Nunca = 1 = Pésima Casi nunca = 2 = Mala Algunas veces = 3 = Regular Casi siempre = 4 = Buena Siempre = 5 = Excelente</p> <p>Escala métrica</p>

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Grado de Motivación	Medida de la intensidad del deseo y el compromiso que una persona demuestra con el esfuerzo para el alcance de metas.	<p>Los líderes de PC respondieron a 30 declaraciones, utilizando la escala de Likert:</p> <p>1 = Pésima 2 = Mala 3 = Regular 4 = Buena 5 = Excelente</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir a las reuniones de líderes. 2. Formar nuevos líderes. 3. Promover la mayordomía dentro de mi PC. 4. Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC. 5. Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año. 6. Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC. 7. Realizar un buen programa en la PC. 8. Delegar funciones específicas a los miembros de la PC. 9. Predicar buenos sermones. 10. Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC. 11. Alcanzar el blanco de recolección de mi PC. 12. Alcanzar el blanco de almas de mi PC. 13. Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC. 14. Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC. 15. Ser un excelente instructor de mi PC. 16. Respetar el liderazgo de la iglesia. 17. Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC. 18. Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia. 19. Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente. 20. Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC. 21. Retener a los miembros de mi PC. 22. Rescatar a los ex – adventistas dentro del territorio de la PC. 23. Reunirme semanalmente con mi PC. 24. Tener una vida devocional activa. 25. Realizar la visitación a los miembros de mi PC. 26. Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC. 27. Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia. 28. Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia. 29. Entregar puntualmente la información que él requiera. 30. Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia. 	<p>El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 30, la puntuación más baja, hasta 150, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados.</p> <p>Escala métrica</p>

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Nivel de Desempeño	Medida que puede expresarse en términos de competencia y su nivel de contribución a una institución o empresa. Toma en cuenta las acciones o comportamientos que son inherentes a una profesión, cargo u oficio.	<p>Los líderes de PC respondieron a 30 declaraciones, utilizando la escala de Likert:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Muy frecuentemente</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir a las reuniones de líderes. 2. Formar nuevos líderes. 3. Promover la mayordomía dentro de mi PC. 4. Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC. 5. Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año. 6. Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC. 7. Realizar un buen programa en la PC. 8. Delegar funciones específicas a los miembros de la PC. 9. Predicar buenos sermones. 10. Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC. 11. Alcanzar el blanco de recolección de mi PC. 12. Alcanzar el blanco de almas de mi PC. 13. Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC 14. Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC. 15. Ser un excelente instructor de mi PC. 16. Respetar el liderazgo de la iglesia. 17. Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC. 18. Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia. 19. Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente. 20. Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC. 21. Retener a los miembros de mi PC. 22. Rescatar a los ex – adventistas dentro del territorio de la PC. 23. Reunirme semanalmente con mi PC. 24. Tener una vida devocional activa. 25. Realizar la visitación a los miembros de mi PC. 26. Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC. 27. Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia. 28. Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia. 29. Entregar puntualmente la información que él requiera. 30. Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia. 	<p>El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 30, la puntuación más baja, hasta 150, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados.</p> <p>Posteriormente se convirtió a la siguiente escala equivalente:</p> <p>Nunca = 1 = Pésimo Casi nunca = 2 = Malo Algunas veces = 3 = Regular Casi siempre = 4 = Bueno Siempre = 5 = Excelente</p> <p>Escala métrica</p>

Operacionalización de variables (Continuación)

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Género	Características que permiten determinar los grupos en lo que se divide la humanidad: Masculino y femenino	Se determinó la posición del sujeto en la variable Género al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Masculino 2= Femenino Escala nominal.
Edad	Tiempo que ha Vivido una persona expresado en años.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder Edad al siguiente ítem: _____ Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese su edad. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.
Tiempo de trabajar como Líder de PC	Tiempo que ha trabajado de líder de PC una persona expresado en años.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder Tiempo de trabajar como líder de PC al siguiente ítem: _____ Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese su tiempo de trabajar como Líder de PC. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	Tiempo expresado en años que tienen una persona de ser miembro de la Iglesia Adventista de 7º Día.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista al siguiente ítem: _____ Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Nivel académico máximo	Último grado de educación cursado por una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> 1º a 6º <input type="checkbox"/> 7º a 9º <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> Postgrado	La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Ninguno 2 = 1º a 6º 3 = 7º a 9º 4 = Bachillerato 5 = Universidad 6 = Postgrado Escala nominal.
Zona de Residencia	Espacio de residencia de una persona que se divide en dos áreas: Cascos de concentración de población (Zona urbana) y espacios en el campo (Zona rural)	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Rural <input type="checkbox"/> Urbana	. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Rural 2= Urbana Escala nominal.
Campo local	Conjunto organizado de congregaciones en determinado estado provincia o territorio pertenecientes a la Iglesia Adventista del 7º Día.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Misión Occidental <input type="checkbox"/> Misión Central	La variable se categorizó de la siguiente forma: 1= Misión Occidental 2= Misión Central Escala nominal.

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis Nulas	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
H ₁ : La percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los Líderes de PC de la MO y MC.	Variable Independiente (VI) A. Grado de Capacitación B. Grado de Motivación	A. Métrica B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. Se evaluaron los coeficientes de correlación y la significatividad. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .
	Variable Dependiente (VD) C. Nivel de Desempeño	C. Métrica	
H ₂ : Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los Líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la percepción de su grado de capacitación.	VI D. Campo local E. Zona de residencia F. Género G. Nivel académico	D. Nominal E. Nominal F. Nominal G. Ordinal	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Análisis de Varianza Factorial. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .
	VD A. Grado de Capacitación	A. Métrica	
H ₃ : La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la percepción del grado de capacitación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.	VI H. Edad I. Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista J. Tiempo de trabajar como Líder de PC	H. Métrica I. Métrica J. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .
	VD A. Grado de Capacitación	A. Métrica	
H ₄ : Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los Líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la percepción de su grado de motivación.	VI D. Campo local E. Zona de residencia F. Género G. Nivel académico	D. Nominal E. Nominal F. Nominal G. Ordinal	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Análisis de Varianza Factorial. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .
	VD B. Grado de Motivación	B. Métrica	

Hipótesis Nulas	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
H ₅ : La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la percepción del grado de motivación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.	VI H. Edad I. Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista J. Tiempo de trabajar como Líder de PC VD B. Grado de Motivación	H. Métrica I. Métrica J. Métrica B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. Se evaluaron los coeficientes de correlación y la significatividad. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .
H ₆ : Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los Líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la auto-percepción de su nivel de desempeño.	VI D. Campo local E. Zona de residencia F. Género G. Nivel académico VD C. Nivel de Desempeño	D. Nominal E. Nominal F. Nominal G. Ordinal C. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Análisis de Varianza Factorial. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .
H ₇ : La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.	VI H. Edad I. Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista J. Tiempo de trabajar como Líder de PC VD C. Nivel de Desempeño	H. Métrica I. Métrica J. Métrica C. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. Se evaluaron los coeficientes de correlación y la significatividad. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .
H ₈ : La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de ser líder, la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.	(VI) A. Grado de Capacitación B. Grado de Motivación H. Edad I. Tiempo de trabajar como Líder de PC J. Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista (VD) C. Nivel de Desempeño	A. Métrica B. Métrica H. Métrica I. Métrica J. Métrica C. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. Se evaluaron los coeficientes de correlación y la significatividad. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación ≤ 0.05 .

APÉNDICE D

TABLAS DE RESULTADOS DE LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Hipótesis Nulas

Hipótesis Nulas 1

La percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen significativamente en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.588(a)	.346	.344	.51478

a Variables predictoras: (Constante), Grado de Motivación, Grado de Capacitación

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	87.747	2	43.873	165.563	.000(a)
	Residual	165.887	626	.265		
	Total	253.634	628			

a Variables predictoras: (Constante), Grado de Motivación, Grado de Capacitación

b Variable dependiente: Grado de desempeño

Coefficientes(a)

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.931	.118		16.385	.000
	Grado de Capacitación	.215	.034	.297	6.231	.000
	Grado de Motivación	.307	.044	.335	7.024	.000

a Variable dependiente: Grado de desempeño

Hipótesis Nula 2

Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la percepción de su grado de capacitación.

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Grado de Capacitación

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	65.746(a)	43	1.529	2.136	.000
Intersección	1573.454	1	1573.454	2198.263	.000
Campo	.142	1	.142	.198	.656
Zona	1.634	1	1.634	2.282	.131
Genero	.927	1	.927	1.295	.256
Nivel	12.543	5	2.509	3.505	.004
Campo * Zona	2.168	1	2.168	3.029	.082
Campo * Genero	.075	1	.075	.105	.747
Zona * Genero	.802	1	.802	1.121	.290
Campo * Zona * Genero	.031	1	.031	.043	.835
Campo * Nivel	1.813	5	.363	.507	.771
Zona * Nivel	9.524	5	1.905	2.661	.022
Campo * Zona * Nivel	.210	4	.053	.073	.990
Genero * Nivel	1.316	5	.263	.368	.871
Campo * Genero * Nivel	4.936	4	1.234	1.724	.143
Zona * Genero * Nivel	1.032	4	.258	.360	.837
Campo * Zona * Genero * Nivel	1.483	4	.371	.518	.723
Error	418.726	585	.716		
Total	8630.553	629			
Total corregida	484.472	628			

a R cuadrado = .136 (R cuadrado corregida = .072)

Hipótesis Nula 3

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen significativamente en la percepción del grado de capacitación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.108(a)	.012	.007	.87532

a Variables predictoras: (Constante), Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5.603	3	1.868	2.438	.064(a)
	Residual	478.869	625	.766		
	Total	484.472	628			

a Variables predictoras: (Constante), Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad

b Variable dependiente: Grado de Capacitación

Coefficientes(a)

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		Sig.
		B	Error típ.	Beta	t	
1	(Constante)	3.382	.108		31.366	.000
	Edad	.007	.003	.115	2.526	.012
	Tiempo de trabajar como Líder de PC	.006	.011	.023	.521	.602
	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	-.007	.004	-.084	-1.735	.083

a Variable dependiente: Grado de Capacitación

Hipótesis 4

Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la percepción de su grado de motivación.

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Grado de Motivación

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	31.802(a)	43	.740	1.600	.010
Intersección	1870.424	1	1870.424	4046.474	.000
Campo	.291	1	.291	.629	.428
Zona	.229	1	.229	.495	.482
Genero	.971	1	.971	2.101	.148
Nivel	1.784	5	.357	.772	.570
Campo * Zona	1.066	1	1.066	2.307	.129
Campo * Genero	2.22E-005	1	2.22E-005	.000	.994
Zona * Genero	.514	1	.514	1.112	.292
Campo * Zona * Genero	.145	1	.145	.313	.576
Campo * Nivel	1.952	5	.390	.845	.518
Zona * Nivel	6.421	5	1.284	2.778	.017
Campo * Zona * Nivel	.575	4	.144	.311	.871
Genero * Nivel	.214	5	.043	.093	.993
Campo * Genero * Nivel	2.225	4	.556	1.203	.308
Zona * Genero * Nivel	1.161	4	.290	.628	.643
Campo * Zona * Genero * Nivel	.522	4	.130	.282	.889
Error	270.408	585	.462		
Total	9965.480	629			
Total corregida	302.209	628			

a R cuadrado = .105 (R cuadrado corregida = .039)

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.066(a)	.004	.000	.69383

a Variables predictoras: (Constante), Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad, Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1.333	3	.444	.923	.429(a)
	Residual	300.877	625	.481		
	Total	302.209	628			

a Variables predictoras: (Constante), Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad, Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista.

b Variable dependiente: Grado de Motivación.

Hipótesis Nula 5

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la percepción del grado de motivación que recibe por parte del pastor los líderes de PC de la MO y MC.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.066(a)	.004	.000	.69383

a Variables predictoras: (Constante), Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1.333	3	.444	.923	.429(a)
	Residual	300.877	625	.481		
	Total	302.209	628			

a Variables predictoras: (Constante), Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad

b Variable dependiente: Grado de Motivación

Coefficientes(a)

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		Sig.
		B	Error típ.	Beta	t	
1	(Constante)	3.966	.085		46.400	.000
	Edad	9.41E-005	.002	.002	.041	.967
	Tiempo de trabajar como Líder de PC	.005	.009	.028	.630	.529
	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	-.005	.003	-.075	-1.537	.125

Hipótesis Nula 6

Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los líderes de PC de la MO y MC, no difieren significativamente en la auto-percepción de su nivel de desempeño.

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Grado de desempeño

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	GI	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	16.858(a)	43	.392	.969	.531
Intersección	1823.802	1	1823.802	4506.037	.000
Campo	.021	1	.021	.053	.818
Zona	.055	1	.055	.136	.713
Genero	.411	1	.411	1.016	.314
Nivel	1.592	5	.318	.787	.559
Campo * Zona	.187	1	.187	.461	.497
Campo * Genero	.202	1	.202	.498	.480
Zona * Genero	.776	1	.776	1.917	.167
Campo * Zona * Genero	.065	1	.065	.162	.688
Campo * Nivel	1.972	5	.394	.974	.433
Zona * Nivel	1.819	5	.364	.899	.482
Campo * Zona * Nivel	.263	4	.066	.163	.957
Genero * Nivel	.800	5	.160	.396	.852
Campo * Genero * Nivel	.687	4	.172	.424	.791
Zona * Genero * Nivel	.104	4	.026	.064	.992
Campo * Zona * Genero * Nivel	.217	4	.054	.134	.970
Error	236.777	585	.405		
Total	9848.564	629			
Total corregida	253.634	628			

a R cuadrado = .066 (R cuadrado corregida = -.002)

Hipótesis Nula 7

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.132(a)	.017	.013	.63144

a Variables predictoras: (Constante), Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4.438	3	1.479	3.710	.012(a)
	Residual	249.196	625	.399		
	Total	253.634	628			

a Variables predictoras: (Constante), Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad

b Variable dependiente: Grado de desempeño

Coefficientes(a)

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		Sig.
		B	Error típ.	Beta	t	
1	(Constante)	3.910	.078		50.268	.000
	Edad	.000	.002	.009	.202	.840
	Tiempo de trabajar como Líder de PC	.022	.008	.129	2.887	.004
	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	-.008	.003	-.123	-2.558	.011

a Variable dependiente: Grado de desempeño

Hipótesis 8

La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de ser líder, la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, no influyen en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MO y MC.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.598(a)	.357	.352	.51149

a Variables predictoras: (Constante), Grado de Motivación, Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad, Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Grado de Capacitación

ANOVA(b)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	90.645	5	18.129	69.295	.000(a)
	Residual	162.989	623	.262		
	Total	253.634	628			

a Variables predictoras: (Constante), Grado de Motivación, Tiempo de trabajar como Líder de PC, Edad, Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Grado de Capacitación

b Variable dependiente: Grado de desempeño

Coefficientes(a)

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.986	.133		14.902	.000
	Edad	-.001	.002	-.026	-.701	.484
	Tiempo de trabajar como Líder de PC	.020	.006	.112	3.113	.002
	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	-.005	.002	-.074	-1.882	.060
	Grado de Capacitación	.218	.035	.301	6.277	.000
	Grado de Motivación	.300	.044	.327	6.852	.000

a Variable dependiente: Grado de desempeño.

APÉNDICE E

TABLAS DE RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

TABLAS DE PREGUNTA 1

¿Cuál es la percepción de todos los Líderes de PC de la MO y MC del grado de motivación por parte del pastor?

Estadísticos descriptivos

	N	Máximo	Media
Respetar el liderazgo de la iglesia.	629	5.00	4.2210
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia.	629	5.00	4.1017
Tener una vida devocional activa.	629	5.00	4.0954
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia.	629	5.00	4.0938
Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente.	629	5.00	4.0906
Asistir a las reuniones de líderes.	629	5.00	4.0874
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia.	629	5.00	4.0286
Reunirme semanalmente con mi PC.	629	5.00	4.0191
Entregar puntualmente la información que él requiera.	629	5.00	4.0191
Ser un excelente instructor de mi PC.	629	5.00	3.9984
Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC.	629	5.00	3.9825
Predicar buenos sermones.	629	5.00	3.9793
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia.	629	5.00	3.9587
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC.	629	5.00	3.9539
Alcanzar el blanco de recolección de mi PC.	629	5.00	3.9523
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC.	629	5.00	3.9491
Promover la mayordomía dentro de mi PC.	629	5.00	3.9285
Alcanzar el blanco de almas de mi PC.	629	5.00	3.9014
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC.	629	5.00	3.8760
Realizar la visitación a los miembros de mi PC.	629	5.00	3.8617
Retener a los miembros de mi PC.	629	5.00	3.8442
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC.	629	5.00	3.8362
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC.	629	5.00	3.7949
Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC.	629	5.00	3.7901
Realizar un buen programa en la PC.	629	5.00	3.7758
Delegar funciones específicas a los miembros de la PC.	629	5.00	3.7472
Rescatar a los ex - adventistas dentro del territorio de la PC.	629	5.00	3.7377
Formar nuevos líderes.	629	5.00	3.7313
Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año.	629	5.00	3.6407
Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC.	629	5.00	3.5898
N válido (según lista)	629		

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Grado de Motivacion	629	1.00	5.00	3.9196	.69370
N válido (según lista)	629				

TABLA DE PREGUNTA 2

¿Cuál es la percepción de todos los Líderes de PC de la MC y MO del grado de capacitación por parte del pastor?

Estadísticos descriptivos

	N	Máximo	Media
La importancia de congregarse en el templo.	629	5.00	3.9905
Responsabilidades del liderazgo.	629	5.00	3.9364
Trabajo en equipo.	629	5.00	3.9094
Planificación y alcance de objetivos.	629	5.00	3.8331
Cómo motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual.	629	5.00	3.8299
Crecimiento de la PC.	629	5.00	3.8029
Mayordomía cristiana integral.	629	5.00	3.7917
Elaboración de informes.	629	5.00	3.7409
La organización y el funcionamiento de los departamentos de la iglesia.	629	5.00	3.7027
Crecimiento en el liderazgo.	629	5.00	3.6836
Delegación de responsabilidades.	629	5.00	3.6677
La formación y funcionamiento de dúos misioneros en las PC.	629	5.00	3.6486
Cómo dar estudios bíblicos.	629	5.00	3.6486
Cómo trabajar con los interesados.	629	5.00	3.5898
Sacar decisiones para el bautismo.	629	5.00	3.5819
Cómo promover la literatura de la iglesia en la PC.	629	5.00	3.5739
Relaciones humanas.	629	5.00	3.5612
Las 28 creencias de la Iglesia Adventista.	629	5.00	3.5294
Cómo dividir una PC para motivar el crecimiento de la iglesia.	629	5.00	3.5199
Elaboración y predicación de sermones.	629	5.00	3.5151
Cómo realizar la visitación a los miembros de PC.	629	5.00	3.5103
Formación de nuevos líderes.	629	5.00	3.5072
Cómo recolectar entre los inconversos.	629	5.00	3.4563
La dimensión social de la PC.	629	5.00	3.4245
Realización de programas de PC creativos e innovadores.	629	5.00	3.4165
El Manual de la Iglesia.	629	5.00	3.3672
El ministerio de rescate del hermano caído.	629	5.00	3.3482
El Manual del Líder de la PC.	629	5.00	3.3211
Cómo dar seminarios en la PC.	629	5.00	3.2846
Cómo disminuir la apostasía.	629	5.00	3.2687
N válido (según lista).	629		

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Grado de Capacitacion	629	1.00	5.00	3.5987	.87832
N válido (según lista)	629				

TABLA DE PREGUNTA 3

¿Cuál es la auto-percepción de su nivel de desempeño de los Líderes de PC de la MO y MC?

Estadísticos descriptivos

	N	Máximo	Media
Respetar el liderazgo de la iglesia.	629	5.00	4.2798
Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente.	629	5.00	4.2305
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia.	629	5.00	4.2067
Reunirme semanalmente con mi PC.	629	5.00	4.1876
Tener una vida devocional activa.	629	5.00	4.1749
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia.	629	5.00	4.1653
Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC.	629	5.00	4.1415
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia.	629	5.00	4.0890
Asistir a las reuniones de líderes.	629	5.00	4.0890
Entregar puntualmente la información que él requiera.	629	5.00	4.0572
Retener a los miembros de mi PC.	629	5.00	4.0238
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia.	629	5.00	4.0223
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC.	629	5.00	3.9746
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC.	629	5.00	3.9332
Ser un excelente instructor de mi PC.	629	5.00	3.9237
Predicar buenos sermones.	629	5.00	3.8855
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC.	629	5.00	3.8442
Delegar funciones específicas a los miembros de la PC.	629	5.00	3.8442
Realizar la visitación a los miembros de mi PC.	629	5.00	3.8331
Realizar un buen programa en la PC.	629	5.00	3.8219
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC.	629	5.00	3.7917
Promover la mayordomía dentro de mi PC.	629	5.00	3.7854
Alcanzar el blanco de recolección de mi PC.	629	5.00	3.7504
Rescatar a los ex - adventistas dentro del territorio de la PC.	629	5.00	3.7393
Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC.	629	5.00	3.7170
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC.	629	5.00	3.6836
Alcanzar el blanco de almas de mi PC.	629	5.00	3.6137
Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC.	629	5.00	3.5135
Formar nuevos líderes.	629	5.00	3.4642
Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año.	629	5.00	3.3831
N válido (según lista).	629		

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Grado de desempeño	629	1.00	5.00	3.9057	.63551
N válido (según lista)	629				

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. México: Granica.
- Alles, M. A. (2005). *5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*. México: Granica.
- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos* (Vol.1). México: Granica.
- Amaya Amaya, J. (2003). *Sistemas de información*. Bucaramanga, Colombia: SYC.
- Arias Galicia, F. (1989). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Atalaya Pisco, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5). Recuperado el 2 de noviembre de 2009, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevista/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Barreiro Fernández, J. M., Diez de Castro, J. A., Barreiro Fernández, B., Ruza Sanmartin, E. y Losada Pérez, F. (Eds.). (2003). *Gestión científica empresarial: temas de investigación actuales*. La Coruña, España: Netbiblo.
- Bennett, R. (2003). *Haga discípulos intencionalmente*. Texas: Mundo Hispano.
- Blum, I. y Naylor, J. (1988). *Psicología industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. Mexico: Trillas.
- Blumberg, M. y Pringle, C. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(2). 560-569.
- Berry, L. L. (2003). *Un buen servicio ya no basta: cuatro principios del servicio excepcional al cliente*. México: Grupo Norma.
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning.
- Burrill, R. (2005). *Revolución en la Iglesia*. Miami: APIA.
- Cardozo Cuenca, H. (2007). *Gestión empresarial del sector solidario*. Bogotá: ECOE.

- Carl, G. (1992). *Prepare su iglesia para el futuro*. Grand Rapids, MI: Baker.
- Carl, G. (1994). *La próxima revolución de la iglesia*. Grand Rapids, MI: Baker.
- Casales F., J. C. y Sánchez R., I. (2004). Variables organizacionales que afectan el funcionamiento de una empresa de proyectos. *Revista Cubana de Psicología*, 21(3), 189-205.
- Casas Romeo, A. (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. Madrid: ESIC.
- Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: ECOE.
- Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza. (2004). *Planificación del manejo diversificado de bosques latifoliados húmedos tropicales*. Turrialba, Costa Rica: Autor.
- Comiskey, J. (1996). *Guía del aprendizaje del líder celular*. Houston: Touch Publicaciones.
- Comiskey, J. (2001a). *Grupos de 12: cómo movilizar a los líderes y multiplicar los grupos en su iglesia*. Barcelona: Clie.
- Comiskey, J. (2001b). *Recoged la cosecha: cómo organizar un sistema celular para el crecimiento de su iglesia*. Barcelona: Clie.
- Comiskey, J. (2002). *Explosión de Liderazgo: cómo preparar líderes para multiplicar los grupos celulares*. Barcelona: Clie.
- Comiskey, J. (2004a). *Elim: la apasionante historia de una iglesia transformada una ciudad para Jesús*. Barcelona: Clie.
- Comiskey, J. (2004b). *La explosión de la iglesia celular: como estructurar la iglesia en células eficaces*. Barcelona: Clie.
- Comiskey, J. (2005). *Como ser un excelente asesor de grupos celulares: enseñanzas prácticas para apoyar y guiar a los líderes de grupos celulares*. Barcelona: Clie.
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Da Silva, R. O. (2002). *Teorías de la administración*. México: Cengage Learning.
- Daft, R. L. (2004). *Administración*. México: Cengage Learning.

- Daft, R. L. y Marcia, D. (2006). *Introducción a la administración*. México: Cengage Learning.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson Educación.
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- De Ville, J. (1998). *El manual del pastor sobre las relaciones interpersonales*. Atlanta, GA: La Asociación Ministerial.
- Dolan, S. y Martin, I. (2000). *Los diez mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.
- DuBryn, A. J. (2000). *Fundamentos de administración*. México: Cengage Learning.
- Fernández, E. M. (2005). *Introducción a la gestión (management)*. Valencia, España: UPV.
- Ferrel, O. C. y Hartline, M. D. (2006). *Estrategia de marketing*. México: Cengage Learning.
- Fleishman, E. A. y Bass, A. R. (Ed.). (1976). *Estudios de psicología industrial y del personal*. México: Trillas.
- Galindo Ruíz, C. J. (2006). *Manual para la creación de empresas: guía de planes de negocios*. Bogotá: ECOE.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- Goñi Zabala, J. J. (1999). *El cambio son personas. La dirección de los procesos de cambio*. México: Díaz de Santos.
- González Arisa, A. L. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla, Colombia: UNINORTE.
- Gore, E. (2004). *La educación en la empresa*. México: Granica.
- Griffin, R. W. y Ebert, R. J. (2005). *Negocios*. México: Pearson Educación.

- Hellen R. (1995, Junio). Performance Management. *Harvard Business Review*, 6,11-12. México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E. y Slocum, J. W. (2006). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning.
- Hernández Gómez, R., Velasco Dubon, R. y Jiménez, S. (2000). La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera". *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 8(1), 33-39.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3a ed.). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1965a, abril). The new industrial psychology. *Industrial & Labor Relations Review*, 18(3), 364-376.
- Herzberg, F. (1965b, septiembre). Job attitudes in the Soviet Union. *Personnel Psychology*, 18(3), 245-252.
- Herzberg, F. (1974). The wise old Turk. *Harvard Business Review*, 52(5), 70-81.
- Hitt, M. A., Black, J. S. y Porter, L. W. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Jacobs, D. y Homburger, A. (1992). *Cómo hacer que su empresa sea competitiva*. México: Díaz de Santos.
- Jiménez Jiménez, A. y Bueno Blando, J. L. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores? No hay recetas, descúbralo y mejore el rendimiento*. Madrid: FC.
- Johnson, K. W. (1999). *Grupos pequeños para el tiempo del fin*. Miami: APIA.
- Kourzes, James y Posner, Barry. (1995). *El desafío del liderazgo: como seguir consiguiendo que se hagan cosas extraordinarias en las organizaciones*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Levy-Leboyer, C. (1992). *Evaluación del personal: los métodos a elegir*. México: Días de Santos.
- Locke, E. A. (2004, noviembre). Linking goals to monetary incentives. *Academy of Management Executive*, 18(4), 130-133.

- Locke, E. A. y Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Locke, E. A., Latham, G. P. y Erez, M. (1988). The determinants of goal commitment. *Academy of Management Review*, 13(1), 23-39.
- McDaniel, C. D. y Gitman, L. J. (2007). *El futuro de los negocios*. México: Cengage Learning.
- Martínez Guillén, M. C. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. México: Díaz de Santos.
- Marroquín Quintana, J. (1978). *Capacitación a trabajadores*. México: Grediaga.
- Méndez Álvarez, C. E. (2001). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación*. México: McGraw Hill.
- Mercado H., S. (1994). *¿Cómo hacer una tesis?* México: LIMUSA.
- Misrachi Launert, C., Allende González, F., Osés Moya, D. y Lolas Stepke, F. (2001). *Viajeros virtuales: exploración bioética por la historia de las ciencias*. Santiago, Chile: Lom Ediciones.
- Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Mora, J. A. (1998). *Acción tutorial y orientación educativa*. Madrid: NARCEA.
- Moruno, Miralles, P. y Romero, A. D.M. (2006). *Actividades de la vida diaria*. Madrid: Elsevier.
- Mosley, D. C., Megginson, L. C. y Pietri, P. H. (2005). *Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*. México: Cengage Learning.
- Muchinsky, P. M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Cengage Learning.
- Oltra Comorera, V. , Curós Vilà, M. R. , Díaz Cuevas, C. A., Rodríguez Serrano, J.C. , Teba Nuez, R. y Tejero Lorenzo J. (2005). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: UOC.
- Padilla, R. y Juárez, M. (2006). Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera. *Revista de la Cepal*, 92, 45-60.

- Pain, A. (1996). *Como realizar un proyecto de capacitación*. México: Granica.
- Perla, P. (1999). *Secretos para motivar personas a la acción productiva*. Santafé de Bogotá, Colombia: Autor.
- Pinto Villatoro, F. (1999). *Planeacion táctica y operativa*. México. McGraw-Hill.
- Prieto, A. B. (2007). *Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: ESIC.
- Porret Gelabert , M. (2007). *Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: ESIC.
- Reza Trosino, J. C. (2002). *El ABC del instructor*. México: Panorama.
- Reza Trosino, J. C. (2006). *El ABC del coach y del mentor*. México: Panorama.
- Reza Trosino, J. C. (2007). *Evaluación de la capacitación en las organizaciones*. México: Panorama.
- Ribeiro, Soriano (1999). *Creación y dirección de PYMES*. Madrid: Dias de Santos.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación
- Robbins, S. P. y Decenzo, D. A. (2003). *Fundamentos de administración*. México: Pearson Educación
- Rodríguez Valencia, J. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Cengage Learning.
- Rodríguez Valencia, J. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Cengage Learning.
- Romero Hernández, O., Muñoz Negrón, D. y Romero Hernández, S. (2006). *Introducción a la ingeniería: un enfoque industrial*. México: Cengage Learning.
- Sabino, S. (2003). *Células de koínonía*. Miami: Vida.
- Salkind, N.J. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Sashkin, M. (1998). *Dirigir motivando: manual del monitor*. Madrid: Ramón Areces.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Administración*. México: Limusa.

- Siliceo Aguilar, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.
- Simson, W. (2003). *Casas que transforman el mundo: el retorno de las iglesias a los hogares*. Barcelona: Clie.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Tamayo Tamayo, M. (1995). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Thomas, C. J. (2006). *Guía básica para mandos intermedios y jefes de equipo*. Madrid: FC.
- Unión Centroamericana Central. (2003). *Manual y guía del líder de la pequeña congregación*. Tegucigalpa, Honduras: Autor.
- Unión Centroamericana Central. (2004). *Guía de estudio para los grupos pequeños*. Tegucigalpa, Honduras: Autor.
- Waldman, D. y Spangler, W. (1989). Putting together the pieces: A closer look at the determinants of job. *Human Performance*, 2(1), 29.
- Werther, W. B. y Davis, K. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Whetten, D. A. y Cameron, K. S. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- White, E. (1981). *Servicio cristiano*. Florida: APIA.
- Zuniga Vallejos, M. (2002). *Estudio de la motivación y producción de un servicio de cirugía*. Recuperado el 19 de junio de 2009, de <http://www.monografias.com/trabajos10/ciru/ciru.shtml>