

RESUMEN

MOTIVACIÓN DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES
Y LA PERCEPCIÓN DEL GRADO DE CALIDAD DE LA
GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS PASTORES
DE LA ASOCIACIÓN METROPOLITANA
ADVENTISTA SALVADOREÑA

por

Nelson Iván Quijano Molina

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: MOTIVACIÓN DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES Y LA PERCEPCIÓN DEL GRADO DE CALIDAD DE LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS PASTORES DE LA ASOCIACIÓN METROPOLITANA ADVENTISTA SALVADOREÑA

Investigador: Nelson Iván Quijano Molina

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación

Fecha de culminación: Diciembre 2009

Problema

¿Existe relación entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de pequeñas congregaciones y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores en el territorio de la Asociación Metropolitana Adventista de El Salvador?

Metodología

Se utilizaron dos instrumentos formados el primero por 30 declaraciones para medir el nivel de motivación y el segundo por 30 declaraciones para medir el grado de calidad de la gestión directiva. Con valores de confiabilidad de 0.938 y 0.973 respectivamente. La muestra contempló a toda la población investigada, un total de 200

líderes de pequeñas congregaciones. Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, varianza factorial y análisis de varianza para un factor.

Resultados

Se encontró que los niveles de motivación y gestión directiva tuvieron un grado de relación positiva moderada ($r = .304$, $p = .000$). Se concluyó que el género, estado civil y ocupación no difieren significativamente en la autopercepción del grado de motivación. No se encontró relación entre el grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y su edad, años como adventista y años como líder de PC. Según el nivel académico no difieren significativamente en la autopercepción del grado de motivación. Sin embargo, existe diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor, la prueba estadística arrojó un valor F de 3.943 y un nivel de significación p de .002.

Conclusiones

En general se concluyó que los encuestados tuvieron una autopercepción del grado de motivación entre regular y buena. Su percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor también fue entre regular y buena. El nivel de motivación y gestión directiva del pastor estuvieron relacionados.

Universidad de Morelos
Facultad de Ciencias Administración

MOTIVACIÓN DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES
Y LA PERCEPCIÓN DEL GRADO DE CALIDAD DE LA
GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS PASTORES
DE LA ASOCIACIÓN METROPOLITANA
ADVENTISTA SALVADOREÑA

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

por

Nelson Iván Quijano Molina

Diciembre de 2009

MOTIVACIÓN DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES
Y LA PERCEPCIÓN DEL GRADO DE CALIDAD DE LA
GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS PASTORES
DE LA ASOCIACIÓN METROPOLITANA
ADVENTISTA SALVADOREÑA

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

por

Nelson Iván Quijano Molina

APROBADA POR LA COMISIÓN

Asesor principal:

Dr.

Miembro:

Dr.

Miembro:

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A Jesús, mi principal mentor y amigo.

A mi princesa Yanci Zelaya y princesitas Samantita, Kassandrita, a quienes amo profundamente, por el apoyo ilimitado en esta fase de mi vida.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE TABLAS	ix
RECONOCIMIENTOS	x
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes	1
Motivación	1
Gestión directiva	3
Motivación y gestión	4
Investigaciones realizadas	5
Justificación del estudio	8
Planteamiento del problema	8
Declaración del problema	10
Preguntas complementarias	10
Hipótesis	10
Hipótesis principal	11
Hipótesis complementarias	11
Objetivos	12
Delimitaciones	12
Limitaciones	13
Supuestos	13
Definición de términos	13
Marco filosófico	14
Organización del estudio	16
II. MARCO TEÓRICO	18
Introducción	18
Motivación	18
Concepto	20
Importancia de la motivación	21
Teorías de la motivación	23
Abraham Maslow	23
McClelland	29

Douglas McGregor	31
Gestión	34
Importancia de la gestión	36
Proceso de la gestión	37
Planeación	38
Organización	39
Ejecución	41
Control	43
Motivación y gestión	47
Pequeñas congregaciones	49
Fundamentos de las pequeñas congregaciones	50
Fundamento bíblico	50
Fundamento histórico	51
Elena G. de White y los grupos pequeños	53
Función del pastor	54
Responsabilidad del pastor	55
Funciones del líder	56
Importancia en la gestión del pastor y motivación del líder de pequeñas congregaciones	56
III. METODOLOGÍA	58
Introducción	58
Tipo de investigación	58
Población	60
Muestra	60
Instrumentos de medición	61
Elaboración del instrumento	61
Variables	63
Dependiente	63
Independiente	63
Validez	64
Motivación	64
Gestión directiva	64
Confiabilidad.....	65
Operacionalización de las variables	65
Hipótesis nulas	66
Hipótesis nula principal	67
Hipótesis nula complementaria	67
Operacionalización de las hipótesis	68
Preguntas complementarias	68
Recolección de datos	68
Análisis de datos	70
Resumen	70

IV. RESULTADOS	71
Introducción	71
Descripción demográfica	72
Pruebas de hipótesis	76
Hipótesis nula 1	76
Hipótesis nula 2	76
Hipótesis nula 3	77
Hipótesis nula 4	77
Hipótesis nula 5	78
Hipótesis nula 6	78
Hipótesis nula 7	79
Hipótesis nula 8	79
Hipótesis nula 9	80
Hipótesis nula 10	81
Hipótesis nula 11	81
Preguntas complementarias	81
Resumen del capítulo	83
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	84
Introducción	84
Conclusiones	85
Hipótesis principal	85
Sobre la hipótesis complementarias	86
Motivación, género, estado civil y ocupación	86
Motivación y edad	86
Motivación y sus años como adventista	86
Motivación y sus años como líder	87
Motivación y nivel académico	87
Gestión directiva, género, estado civil, ocupación	87
Gestión directiva y edad	87
Gestión directiva y nivel académico	88
Gestión directiva y sus años como adventista	88
Gestión directiva y sus años como líder	88
Sobre las preguntas complementarias	88
Discusión	88
Recomendaciones	91
A los administradores de AMAS	91
A los pastores de AMAS	91
Para futuras generaciones	92

Apéndice

A. ANÁLISIS DE CLARIDAD Y PERTINENCIA MOTIVACIÓN	93
B. CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO MOTIVACIÓN	95
C. INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN	97
D. ANÁLISIS DE CLARIDAD Y PERTINENCIA GESTIÓN DIRECTIVA	100
E. CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO GESTIÓN DIRECTIVA	102
F. INSTRUMENTO DE GESTIÓN DIRECTIVA	104
G. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FINAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y MOTIVACIÓN	106
H. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	108
I. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	114
J. RESULTADOS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS	118
K. TABLAS DE RESULTADOS PARA LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIA	130
LISTA DE REFERENCIA	133

LISTA DE FIGURAS

1. Jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow	28
2. Teoría de necesidades de McClelland	31
3. Las teorías X y Y de Douglas McGregor	34
4. El proceso de la administración	35
5. Matriz del proceso de la planeación	39
6. El sistema y proceso de dirección	44
7. El control y sus funciones de tiempo	47

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables	65
2. Operacionalización de las hipótesis	68
3. Género de los líderes de PC	71
4. Estado civil de los líderes de PC	72
5. Edad de los líderes de PC	72
6. Tiempo que el líder tiene de ser miembro de iglesia	73
7. Tiempo de trabajar como líder de PC.....	74
8. Nivel académico del líder de PC	74
9. Categoría laboral	74

RECONOCIMIENTOS

En primer lugar a nuestro Dios por abrir puertas donde uno no puede ver y permitir que los sueños del desarrollo intelectual progresen para brindar un mejor servicio a su pueblo en esta tierra el cual Dios nos ha confiado.

A mi querida esposa y princesita Yanci Zelaya y mis princesitas Samantita y Kassandrita por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

A nuestra administración de la Unión Central Centroamericana y Pastor Pablo Perla por darme esta oportunidad de crecimiento intelectual y por creer en mí.

A nuestra iglesia y su laicado: Ancianos, líderes de PC, miembros de iglesia por darme la oportunidad de apoyarme durante mi período de estudios.

A nuestro asesor, Dr. Manuel Ramón Meza Escobar por creer en mi persona y darme la oportunidad de realizar este sueño.

A nuestra alma mater Universidad Adventista de Montemorelos, y los catedráticos del posgrado de Administración de empresas por la instrucción y formación académica.

A nuestra directiva de graduando por su apoyo, Evila de Lazo, Nafre Machado, Abel Pacheco y René Romero.

A mis queridos amigos Ulises, Manuel, Edwin Jr., Familia Bonilla, Lic. Douglas Perdomo, Dra. Marlene de Perdomo Paredes por darme apoyo moral y espiritual.

*“La gloria, Señor, no es para nosotros; no es para nosotros,
sino para tu nombre por causa de tu amor y tu verdad”*

Salmos 115:1 (NVI)

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Motivación

Stoner, Freeman y Gilbert (1997) presentan cuatro supuestos básicos de la motivación: En primer lugar, es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. En segundo, la motivación es un factor, que interviene en el desempeño del personal hacia una capacitación, recurso y condición para la práctica del individuo. En tercero, la motivación se debe reponer periódicamente basada en el supuesto que la motivación se puede escapar con el tiempo. En cuarto, la motivación es un proceso que permite a los administradores mover a las personas para que estas funcionen.

Según Davis y Newstrom (1999), existen dos tipos de motivación: a) la intrínseca, que son las retribuciones internas que experimenta una persona cuando realiza una labor; existe una relación directa e inmediata entre trabajo y retribución; b) la extrínseca que son las retribuciones externas que se reciben independientemente de la naturaleza del trabajo, no ofrecen una satisfacción directa al momento de realizar el trabajo.

Klienbeck y Fuhrman (2000) expresan que la falta de motivación en el trabajo, aporta un efecto negativo en el desempeño de los empleados en cualquier meta o asignación que se le responsabilice y por consiguiente la disminución en la producti-

vidad que esto provoca, representa una amenaza para el bienestar y la estabilidad de toda organización.

Hollyforde y Whiddett (2002) consideran que la motivación se refiere a la libre voluntad del comportamiento del individuo y lo definen como los mecanismos psicológicos que gobiernan la dirección, intensidad y persistencia de la acción, que no solamente es debido a las diferencias individuales en la capacidad o dolorosa exigencia medioambiental que demanda coacción o fuerza de acción.

Robbins (2004) define motivación como los procesos que dan cuenta de una intensidad que consiste en cuanto se esfuerza un individuo hacia las metas de la organización, siendo congruentes con ellas y persistente en el esfuerzo para alcanzar una meta.

Hannula Markku (2006) agrega que la motivación es conceptualizada como un potencial de la conducta directa mediante el mecanismo del control emocional. La motivación no puede ser directamente observada. Esta se observa solamente cuando se manifiesta por sí misma en efecto y cognición.

Fagerstrom (2006) expresa que si no existe una motivación en el liderazgo, estos se mantendrán desmotivados o simplemente renunciarán después de hacer todo posible esfuerzo para el éxito de la organización. Por lo tanto, la motivación es un factor clave para el comportamiento eficaz de cada subordinado de una empresa en el logro de sus objetivos.

Gestión directiva

Las palabras que mejor reflejan en español el significado de manager son de jefe o mando. A su vez, la palabra gestión se identifica con management participativo

al concepto de administración. Por otro lado, las cuatro funciones de la gestión son las siguientes: planificar, organizar, dirigir y controlar (Jiménez Jiménez, 2001).

Etkin (2006) define gestión directiva como un concepto que se utiliza en la fase de proyección para servir como guía o para definir las formas ideales o deseables de articular las unidades, funciones y grupos en la organización. Le permite saber cómo está funcionando su organización.

Urcola Tellería (2000) declara que la clave del siglo XXI estará en saber construir el modelo de la gestión basado en conocer las necesidades y determinar la forma de satisfacer a la persona. Es el arma más poderosa para competir y aumentar el valor de las empresas. A medida que estas avanzan en el desarrollo de la gestión irá progresivamente adoptando medidas hacia una mayor descentralización, de forma que le sea posible delegar y traspasar ámbitos de poder, autoridad y decisión en el logro de resultados positivos para la empresa.

Gvirtz (2007) expresa que la gestión tiene que ver con diseñar situaciones que permitan la acción colectiva. Se refiere a procesos de toma de decisiones, dinámicas de los equipos, participación, tiempos, espacios, etc. Es necesario entonces, por un lado, que todos los que estén comprometidos, motivados para mejorar; sepan hacia dónde van, recordando que la gestión sin sentido ni estrategia se transforma en pura agitación.

De acuerdo con Hawley (2002), la gestión es el anillo del pensamiento de temas referidos a la formación y administración corporativa así como de clasificar las tareas, a fin de poder hacerlas con eficiencia. Añade, que la gestión es el cimiento intelectual sobre el cual se construye la empresa.

Finalmente, Lavine y Wackman (1992) manifiestan que existen en la gestión dos dimensiones: el interés por la producción y el interés por el personal. La gestión que involucra estas dos intenta impulsar tanto la producción como la moral de su personal coordinando e integrando actividades relacionadas con el trabajo, desarrollando un sentido de responsabilidad entre los empleados e impulsando la idea de interdependencia mediante el establecimiento de intereses comunes en la empresa.

Motivación y gestión

Según Guajardo Garza (1996), motivar a las personas proviene de dos raíces: motivo y acción. De aquí se concluye que el motivo que impulsa al personal a realizar una acción de una determinada manera es la motivación. Por lo tanto, todos los empleados necesitan sentir y saber que son necesarios. Además, la motivación resulta una pieza fundamental para alcanzar los objetivos. Al gestionar es necesario dar libertad al personal, este se vuelve más poderoso y capaz para aplicar los valores de trabajar en equipo, planear para ejecutar mejor, efectuando un rendimiento eficaz a la empresa.

Gutiérrez (1998) afirma que una gestión de calidad infunde en los empleados una motivación más sólida para desempeñar mejor su trabajo originando una mejor dirección y administración a sus subordinados. Si la gestión tiene calidad, los administradores y los trabajadores son eficientes, existe comunicación entre todos los integrantes del sistema y la organización es más exitosa.

Por otro lado, Acuña Acuña (2005) sostiene que la motivación en el trabajo constituye un elemento relevante para el fortalecimiento de una cultura de rendimiento en una empresa. La motivación que se logre en las personas que trabajan en acti-

vidades de soporte es muy importante para el buen desempeño del sistema. Los errores que se cometen generalmente están relacionados con la falta de motivación.

Fernández Enrique (2005) declara que la motivación dentro de la gestión es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de las personas; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos realizados.

Investigaciones realizadas

Han sido desarrolladas algunas investigaciones relacionadas con las variables de este proyecto y se hace un breve resumen de ellas a continuación:

Barreiro (2003) presenta un estudio titulado Evidencia española sobre los factores higiénicos y motivadores de la teoría de Herzberg sobre motivación laboral. La población objeto de estudio es el colectivo de asalariados españoles y la fuente de información que se utiliza es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV) realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el 2001. Esta investigación analiza a 4,235 asalariados satisfechos, y 2,392 asalariados insatisfechos. Un tercio informan que la satisfacción laboral se debe al buen ambiente del trabajo que desarrollan. Como segunda y tercera razón de la satisfacción se encuentran el buen salario y el horario (20%), la vocación, el estar acostumbrado y la estabilidad (10%). Una cuarta posición, realizar una labor social, autonomía en las decisiones, buena relación con los jefes, realizar su trabajo cerca de su domicilio y tener un buen trabajo remunerado (67%).

Los motivos de insatisfacción laboral son: una escasa remuneración salarial (34%), problemas con el horario (24%), acumulación y dureza del trabajo realizado

(14%), la falta de estabilidad y la falta de identificación (9%). Finalmente, la existencia de un mal ambiente de trabajo, la mala gestión, las escasas posibilidades de promoción, y una mala relación con los jefes son con frecuencia inferior al nueve por ciento y superior a un cinco por ciento. En conclusión, los motivos que caracterizan la satisfacción en el trabajo de los asalariados son el grado de cumplimiento de ciertas condiciones fundamentales frente a la posibilidad de cubrir necesidades de carácter personal y la valoración de cuestiones de carácter material frente a la valoración de cuestiones que implican relaciones interpersonales.

La percepción de insatisfacción laboral surge por la falta de estabilidad en el trabajo frente aquellos elementos que producen la desmotivación en la ejecución del trabajo y las quejas sobre la forma de gestionar la empresa, las relaciones personales, y el reconocimiento del trabajo realizado frente a impedimentos físicos a la hora de ejecutar adecuadamente la labor encomendada.

López (2005) presenta un estudio basado en la teoría de Frederick Herzberg. En sus trabajos iniciales Herzberg y sus colaboradores realizaron estudios de la actitud laboral de 200 ingenieros y contadores. Según datos recogidos, el conjunto de los factores que causan satisfacción e insatisfacción en el trabajo, obtenidos de una muestra de 1,685 empleados son los siguientes: 81% de los empleados estaban motivados. Los factores de satisfacción principales fueron el buen horario, la seguridad en las instalaciones, la seguridad en el trabajo y la estabilidad. Un 69% de los empleados adjudicaron su satisfacción a los factores de higiene. La seguridad, la relación con el jefe, la supervisión, las condiciones de trabajo, el sueldo, la relación con

los compañeros, la vida personal, la política y la administración fueron la causa principal de su insatisfacción.

El punto de partida es la opinión que las diferentes teorías de motivación no siempre son enteramente aplicadas a todas las realidades y en todos los países. Walter Arana se propuso identificar y medir los factores motivacionales de los trabajadores peruanos según la teoría de F. Herzberg. La población considerada en la investigación comprendió a 1,232 trabajadores 82.60% de la provincia de lima y 17.40% de la provincia de Huancayo. Los resultados de la investigación señalan lo siguiente:

1. Los factores motivadores fueron la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, el crecimiento, el reconocimiento y la promoción presentan correlación positiva muy fuerte. La correlación de factor logro es positiva en forma considerable.

2. Los factores higiénicos, la seguridad, la relación con el jefe, la supervisión, las condiciones de trabajo, el sueldo, la relación con los compañeros, la vida personal, la política y la administración tienen correlación muy fuerte y la correlación estatus es positivamente considerable.

3. Los factores relación con los subordinados y poder obtuvieron una correlación baja o débil. Significa que para los evaluados estos factores no son relevantes como elementos motivadores.

Justificación del estudio

El presente estudio pretende contribuir en medir el grado de motivación de los líderes de pequeña congregación y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores en la AMAS.

Se pretendió, ofrecer información a los campos administrativos de El Salvador para determinar el grado de motivación que tienen los líderes de las pequeñas congregaciones por la calidad de la gestión directiva de los pastores.

Además, se tendrá la información para evaluar el desempeño de los pastores de la AMAS y brindarles capacitación en las áreas necesarias para un mejor rendimiento profesional hacia los líderes de la pequeña congregación.

Por último, los administradores de El Salvador obtendrán un nuevo estudio que les será útil para planificar estrategias que beneficien cada campo en el avance de la predicación del evangelio.

Planteamiento del problema

La iglesia adventista en El Salvador pertenece a la Unión Central Centroamericana y está organizada al año 2009, en cinco campos administrativos: 1) La Asociación Metropolitana Adventista Salvadoreña (AMAS), 2) Misión Central, 3) Misión Occidental, 4) Misión Para-central y 5) Asociación Oriental. Cuenta con 120 pastores, 570 iglesias y 250 grupos organizados. Cada pastor administra alrededor de cinco a siete congregaciones; el territorio de El Salvador se divide en zonas y cada una se compone de tres distritos administrado por un Secretario de Campo y dos pastores.

Existen 2,700 líderes de pequeñas congregaciones (PC) de ocho a 12 miembros. En estos grupos se encuentran esencialmente la organización de los miembros a fin de que cada uno reciba la debida atención del crecimiento espiritual y a la vez comprenda las órdenes de marcha para la predicación del evangelio en el avance de la obra misionera en El Salvador.

La AMAS cuenta con 400 líderes de PC, 21 pastores, 107 iglesias y 42 grupos organizados. Cada pastor administra alrededor de cinco a siete congregaciones; el territorio de la AMAS se divide en siete zonas, cada zona tiene tres distritos administrado por un Secretario de Campo.

Por tal razón, el líder de PC es una pieza fundamental para el éxito del programa; debe tener la capacidad de unir el grupo para mantenerlo siempre informado de todos los planes y actividades que se ofrecen a la iglesia. El líder es la pieza fundamental en la instrucción, capacitación, y movilización de su grupo pequeño.

Por otro lado, se espera que el pastor invierta toda su energía en los líderes de PC, para realizarlo efectivamente requiere dedicación, motivación, entusiasmo, planificación, consagración, oración y estudio ferviente de la Palabra de Dios. Su tarea es hacer discípulos, bautizarlos y enseñarles lo que Dios ordena.

La obra del pastor consiste en enseñar, organizar, delegar, inspirar y motivar al líder de la PC a fin de que cada uno, a su vez, enseñe a los miembros que están bajo su cuidado. Las funciones principales del pastor pueden clasificarse en su gestión directiva según el Manual y guía del líder de la PC, de la Unión Central Centroamericana (2003) en cinco grandes áreas: enseñanza, organización, delegación, evaluación y motivación.

El tema del crecimiento del evangelio en El Salvador a través de la PC es cada vez más complejo porque no todas las iglesias crecen en la misma medida. Ante este problema, emergen suposiciones del porqué en ciertos distritos existe crecimiento y en otros una baja producción. Los líderes de grupos pequeños son el eje del

crecimiento, pero, no todos los grupos pequeños están al mismo nivel de crecimiento.

Declaración del problema

Se ha considerado la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores en el territorio de la AMAS?

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que serán respondidas con esta investigación:

1. ¿Cuál es la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS?
2. ¿Cuál es la percepción que tienen los líderes de PC acerca del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS?

Hipótesis

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003), las hipótesis señalan qué es lo que se investiga o lo que se quiere comprobar, son explicaciones anticipadas del tema en cuestión y que son referidas a manera de aseveraciones propuestas.

Para la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis principal

Hi₁: Existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS.

Hipótesis complementarias

Hi₂: Existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS según el género, estado civil y ocupación.

Hi₃: Existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y su edad.

Hi₄: Existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y sus años como adventista.

Hi₅: Existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y sus años como líder de PC.

Hi₆: Existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS según el nivel académico.

Hi₇: Existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el género, estado civil y ocupación del líder de PC de AMAS.

Hi₈: Existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y la edad del líder de PC de AMAS.

Hi₉: Existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el nivel académico del líder de PC de AMAS.

Hi₁₀: Existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y los años como adventista del líder de PC de AMAS.

Hi₁₁: Existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y los años como líder de PC de AMAS.

Objetivos

Los objetivos que son planteados para la presente investigación, son los siguientes:

1. Construir dos instrumentos para medir la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado calidad de la gestión directiva de los pastores de la AMAS.

2. Determinar si hay relación entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y el grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS.

3. Identificar la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS.

4. Aportar los resultados para realizar seminarios, talleres o capacitaciones para mejorar la motivación de los líderes de PC y la calidad en la gestión directiva de los pastores de AMAS.

Delimitaciones

A continuación se presentan algunas delimitaciones de esta investigación:

1. La población seleccionada para esta investigación fueron los líderes de PC la AMAS.

2. La investigación se realizó en el año 2009.
3. Se consideró a todas las iglesias y grupos de la AMAS.
4. Se consideró la antigüedad adventista como la cantidad de años que ha permanecido como miembro de la iglesia.

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. Los resultados son únicamente validos para los líderes de iglesia y grupos organizados en la AMAS.
2. Los resultados son únicamente validos para los pastores en la AMAS.

Supuestos

A continuación se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. Los encuestados respondieron a las preguntas del instrumento honestamente.
2. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que tenía que medir.
3. Los instrumentos que se usaron tienen validez y confiabilidad.
4. Las respuestas no han sido influidas por quienes aplicaron el instrumento.

Definición de términos

De acuerdo a la literatura revisada, en seguida se puntualizan algunos términos que han sido utilizados en esta investigación:

Auto percepción: Es la capacidad que tienen los individuos para percibir mediante el razonamiento lógico conformado por el grado de autocontrol y los niveles de adaptabilidad e integridad ante las circunstancias.

Grado de motivación: Nivel de satisfacción, desempeño y calidad del líder, comprometido a la eficacia, dirección y persistencia para lograr una meta.

Líder de pequeña congregación: Miembro de iglesia que dirige un grupo de 12 personas y es responsable de velar por la espiritualidad y dirección en cada iglesia adventista de la AMAS.

Percepción: lo que se percibe de una realidad.

Grado de calidad de la gestión directiva: desempeño organizacional del liderazgo de una persona.

Pastor: Persona llamada por Dios para desempeñar una obra espiritual a favor de la humanidad para predicar el evangelio de salvación.

Marco filosófico

Moisés tenía clara la importancia de la organización del pueblo de Israel porque el mismo Señor se lo había declarado por medio de su suegro Jetro. “Escogió varones de virtud entre todo Israel, y los puso por jefes sobre el pueblo, sobre mil, sobre ciento, sobre cincuenta y sobre Diez” (Éxodo 18:25). Como resultado Moisés pudo dirigir con facilidad al pueblo de Israel.

La motivación y la calidad de la gestión directiva se presentan en las Escrituras a través de los tiempos. En el libro de Nehemías se presenta la alta motivación que él tenía y esta era una dependencia total hacia Dios. David por otro lado, era un experto en la calidad de la gestión directiva; en 1ª de Crónicas se registra la organización del gobierno de David: en el capítulo 24 presenta la organización de los sacerdotes, en el capítulo 25 la organización de los músicos, en el 26 la organización de los porteros y en el capítulo 27 la organización militar. Estableció doce divisiones

militares de veinticuatro mil soldados cada una, para cada uno de los doce meses del año.

El ser humano estaba dotado originalmente de facultades nobles y de un entendimiento bien equilibrado” (White, 2005, p. 25). Por esta razón cada pastor tiene la capacidad de poder gestionar un alto grado de calidad en su dirección hacia el desarrollo eficaz de los líderes de PC. Afirma George (1995, citado en Burrell, 2006):

Preséntenme una iglesia grande que dependa de su pastor, y encontraremos un equipo pastoral agotado. Muéstrenme una iglesia grande organizada con sencillez, gestionada por los laicos, donde sus pastores no estén completamente exhaustos por el exceso de actividades; entonces les mostraré una iglesia en continuo crecimiento. (p. 25)

Por tal razón se ha declarado que “la formación de pequeños grupos como base de esfuerzo cristiano es un plan que se me ha mostrado por aquel que no puede equivocarse” (White, 1972, p. 201). Añade “que en cada iglesia debe haber grupos misioneros bien organizados para trabajar en el vecindario de esa iglesia. Dejad que esta obra penetre sin demora” (White, 1978a, p. 112).

La organización de la iglesia en PC es un plan fundamentado en la sabiduría de Dios, un medio decisivo para el crecimiento evangelístico en esta tierra, el cual facilita el crecimiento individual y misión de la iglesia. Esta es la garantía que todo plan de acción será exitoso y tendrá grandes resultados si se permite tener líderes altamente motivados con un equipo pastoral de alta calidad en la gestión directiva.

Organización del estudio

La presente investigación pretendió conocer si existe relación entre el grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión

directiva de los pastores en la AMAS; y que diferencias existen respecto al género, estado civil, nivel académico y ocupación.

El estudio se ha dividido en los siguientes cinco capítulos:

En el Capítulo I se describe la dimensión del problema a través de: antecedentes, motivación, gestión directiva, investigaciones realizadas, planteamiento del problema, declaración del problema, definición de términos, hipótesis, hipótesis principal, hipótesis complementarias, preguntas complementarias, objetivos, justificación del estudio, limitaciones, delimitaciones, supuestos, marco filosófico y organizaciones del estudio.

El Capítulo II contiene el marco teórico realizado mediante la revisión bibliográfica. Está subdividido de la siguiente manera: introducción, motivación, conceptos de motivación, importancia de la motivación, teorías de la motivación, gestión, importancia de la gestión, proceso de la gestión, motivación y gestión, importancia de las PC, fundamentos de las PC, función del pastor, responsabilidades del pastor, función del líder e importancia en la gestión y motivación del líder de PC.

El Capítulo III se presenta la metodología la cual será abordada de la siguiente manera: introducción, tipo de investigación, población, muestras, instrumentos de medición, elaboración del instrumento, variables, validez, confiabilidad, operacionalización de las variables, hipótesis, preguntas complementarias, recolección de datos, análisis de datos y resumen.

El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos de la investigación a través de la descripción demográfica, pruebas de hipótesis, preguntas complementarias y resumen del capítulo.

El Capítulo V presenta dimensión de resultados, conclusiones con base en los resultados sobre las preguntas de investigación y pruebas de hipótesis. Además se hace una discusión de los resultados y se dan las recomendaciones generales para AMAS y futuras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

El presente estudio tiene como objetivo conocer si existe relación entre la auto percepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores en el territorio de la AMAS.

Este marco teórico lo constituyen en primer lugar los conceptos, importancia y factores de la variable motivación y sus indicadores de la investigación. Luego el concepto, la importancia y las características de la variable de la gestión directiva del pastor que está relacionada con los principios básicos de la administración.

Seguidamente, incluye las relación

es entre los elementos teóricos de las variables. Finalmente, la importancia de las PC, y las áreas de responsabilidad del líder y pastor.

Motivación

La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional. Estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; la motivación está relacionada con las necesidades humanas. La motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos (Espada García, 2003).

Fulton y Maddock (1998) declaran que la motivación se prolonga más que las 24 horas. Una motivación positiva sigue los lineamientos hechos por la naturaleza, y no las hechas por el hombre. Motivación es la llave para un liderazgo efectivo y liderazgo es la llave de una motivación efectiva.

Al mismo tiempo, Weisinger (1998) afirma que existen cuatro fuentes de motivación: (a) el grado de auto motivación que el ser humano tiene mediante sus pensamientos, nivel moral y comportamiento; (b) las personas, familiares y compañeros de trabajo; (c) un mentor emocional, una persona en quien confiar, a quien respetar; (d) el entorno natural, es decir, aire, luz, sonidos, etc.

La motivación es lo que impulsa y dirige a una persona a fomentar su modelo de excelencia. La cual les ayuda a cumplir con los objetivos que se ha planteado para alcanzar los resultados deseados. Además, creerse capaces de asumir riesgos y aceptar objetivos desafiantes siempre buscando información que elimine la mayor incertidumbre posible con el fin de mejorar su labor (Goleman, 1999).

En este sentido, Reeve (1994) declara que el estudio de la motivación puede ser entendido como la búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizado y dirigido. Por otra parte, se puede concebir motivación como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta.

Según Davis y Newstrom (1999), la motivación es producto de tres factores: el grado en que se desea una recompensa (valencia), la estimulación que se tiene de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso (expectativa) y la

estimulación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa (instrumentalidad).

Hackman y Oldham (1980) plantean que para lograr la motivación en las personas se requiere que las tareas otorguen al empleado la posibilidad de sentir la experiencia de realizar la tarea completa, tener un impacto en las vidas de los demás, de sentir que dominan la ejecución del trabajo, que realizan una labor integral usando aptitudes y habilidades que valoran y que pueden desarrollar su trabajo con autonomía, recibiendo retroalimentación periódica sobre su desempeño laboral.

Solana (1993) expresó que motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Concepto

A continuación se presentan algunos conceptos de motivación.

Robbins (2004) manifiesta que el punto de partida para dar un concepto de motivación es diciendo lo que no es. Muchas personas cometen el error de pensar que motivación es un rango de la personalidad, es decir, algo que unos tienen y otros no; tal argumento no es verdad. La motivación es el resultado de la influencia recíproca del motivado y la situación. Por lo tanto, todo ser humano necesita un impulso motivador diferente; en la motivación su intensidad varía según la persona y las circunstancias por las cuales está atravesando, porque, concibe a la motivación como aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para concebir una meta.

La motivación puede considerarse desde una mirada orientada cognitiva conductual, la cual es posible entenderla como una causa hipotética de la conducta inducida por las condiciones ambientales o que se puede inferir de las expresiones conductuales, fisiológicas y de auto informe. En este sentido, el estudio de la motivación puede ser entendido como la búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizado y dirigido (Reeve, 1994).

Reeve (1994) declaró que la conducta de los seres humanos no es provocada por un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja; cada uno de estos motivos existen siempre en alguna magnitud distinta de cero y varía en su intensidad a lo largo del tiempo. El motivo más fuerte tendrá la mayor influencia en la conducta.

Por otro lado, para Petri y Govern (2006), el concepto de motivación es para describir las fuerzas que actúan sobre un organismo o en su interior para que inicie y dirige la conducta. Se utiliza el concepto de motivación para explicar las diferencias de intensidad de la conducta y su persistencia.

Importancia de la motivación

La importancia de la motivación radica, en un término general, de aplicar toda una clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, señalando que los motivadores causan en los motivados una confianza que satisfagan sus impulsos y deseos (Koontz, 1986).

Para una mejor comprensión de la importancia de la motivación en las empresas, Stoner et al. (1997) expresaron que los gerentes y los investigadores de la administración llevan mucho tiempo suponiendo que las metas de la organización mu-

chas veces pueden ser inalcanzables a menos que exista un compromiso permanente de los miembros de la organización. La motivación es una característica indispensable de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona.

En ese mismo contexto, Gordon (1997) señaló que todos los administradores enfrentan un reto enorme en sus organizaciones y una de estos es: motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación. Es así como la motivación se convierte en un elemento importante, porque entre otras cosas permitirá regular el esfuerzo, energía y conducta en general del motivado hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a las mismas personas.

Arias Galicia (1976) afirmó que la importancia de la motivación radica en un estado del ser humano de un momento dado, lo cual será motivo de impulso para actuar debido a los incentivos y motivos existentes que les permitirá tanto las metas personales como las de una organización.

Gordon (1997) respondió que las teorías y las investigaciones en el campo de la motivación proporcionan un medio sistemático de diagnosticar el grado de motivación y de recomendar maneras de mejorarla. Para, brindar una mayor efectividad en el trato que se debe dar al empleado.

La importancia en la motivación es que en ella se puede canalizar, dirigir, controlar y sostener el comportamiento humano para que el individuo dé lo mejor de sí mismo, en lo que se refiere a las metas de la organización y así mismo ofrecer la oportunidad al empleado de alcanzar sus metas particulares para que este se sienta realizado en el alcance de sus logros (Koontz, 1986).

Teorías de la motivación

Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

Maslow (1954) presentó una forma sencilla de concebir las necesidades del ser humano. La jerarquía de las necesidades las ordena desde los niveles bajos y básicos, hasta los niveles altos y complejos; la jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía.

Por tal razón, Dicaprio, Velásquez Arellano y Palencia Guerrero (1989) destacaron que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores aunque solo lo logre de forma superficial, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores; con eso la motivación, a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización.

Para Frick Willard (1973), el planteamiento de Maslow, al convertirse plenamente en humano, implicaría la aceptación de satisfacción de las necesidades determinadas por nuestra base biológica, permitiendo satisfacer las tendencias que nos unen con el resto de la humanidad, descubrir lo idiosincrático para diferenciar del resto de los seres humanos; al descubrir los propios gustos, talentos determinados por nuestra herencia, para concretizarlos.

Sostienen Robbins y De Cenzo (2003) que la década de 1950 fue una época muy fructífera para desarrollar conceptos acerca de la motivación; que si bien en su momento fueron muy atacadas y actualmente son muy cuestionadas, siguen siendo

las explicaciones más conocidas en cuanto a la motivación de los empleados por dos razones:

1. Representan el fundamento de las teorías contemporáneas.
2. Los gerentes en activo generalmente usan esas teorías y su terminología para explicar la motivación de los empleados.

Por lo tanto, Abraham Maslow declaró que todo ser humano está compuesto por cinco tipos de necesidades:

Necesidades fisiológicas

Según Cloninger (2003) el nivel más bajo de la jerarquías de necesidades se encuentran las necesidades fisiológicas de comida, agua, sueño y sexo. Esas necesidades son esenciales para la supervivencia humana y animal. Si no se satisfacen, dominan la motivación, independientemente de que tampoco se hayan satisfecho otras necesidades de orden superior. Para el hombre que está extremadamente hambriento no existe más interés que la comida afirmó Maslow.

Necesidades de seguridad y protección

Describe Maslow (1954) el afán de la persona por disfrutar de la seguridad o protección. Se incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encuentran las necesidades de seguridad, estabilidad, orden, protección y dependencia. Las necesidades de seguridad muchas veces son expresadas a través del miedo a lo desconocido, al caos, a la ambigüedad y a la confusión. Se caracterizan

porque las personas sienten el temor a perder el manejo de su vida, de tornarse vulnerable frente a las circunstancias actuales, nuevas o futuras.

Expresaron Dicaprio et al. (1989) que muchos seres humanos dejan suspendidos sus deseos de libertad por mantener la estabilidad y la seguridad. Numerosas veces las necesidades de seguridad pasan a tomar un papel muy importante cuando no son satisfechas de forma adecuada.

Según Daft (2006), en la teoría de Maslow, las necesidades fisiológicas de seguridad y de pertenencia son deficiencias. Estas necesidades de orden inferior son prioritarias; es decir, deben ser satisfechas antes de que entren en operación las necesidades de orden superior o de crecimiento.

Necesidades sociales

Se concentran en el valor de la persona, ya que no hay que olvidar que dentro de las organizaciones existe un ambiente social en el cual el individuo se desarrolla formando parte integral de él, o sea que busca el sentimiento de amor y aceptación dentro del grupo de trabajo. De no ser satisfecha esta necesidad el individuo difícilmente responderá a oportunidades o incentivos de orden superior (Stoner et al., 1989).

Sostiene Muchinsky (2002) que las necesidades sociales implican la capacidad del individuo para existir en armonía con los demás, e incluyen el deseo de asociación, pertenencia y compañía.

Por otro lado Lussier y Achua (2006) manifiestan de acuerdo a esta fase de la teoría de las necesidades, que una vez que se obtiene seguridad el individuo, la gente busca amor, amistad, aceptación y afecto. Por esta razón, las organizaciones sa-

tisfacen estas necesidades propiciando la interacción, la aceptación y la amistad entre los empleados. Para ello recurren actividades sociales.

Necesidades de estima

Las necesidades de estima incluyen la preocupación de la persona por alcanzar experiencia, competencia, y estatus. Es aquella que se encuentra asociada a la constitución psicológica de las personas. Maslow agrupa estas necesidades en dos clases: primero, las que se refieren al amor propio, respeto a sí mismo, estimación propia y autoevaluación; segundo, las que se refieren a los otros, las necesidades de reputación, condición, éxito social, fama y gloria. Las necesidades de valoración son generalmente desarrolladas por las personas que poseen una situación económica cómoda, por lo que han podido satisfacer plenamente sus necesidades inferiores. En cuanto a las necesidades de estimación del otro, se alcanzan generalmente de la influencia del medio (Stoner et al., 1997).

Afirmó Dalton (2007) que estas necesidades también son conocidas como necesidades del yo (ego), incluyen la necesidad de respeto por parte de uno mismo y de los demás. Al satisfacerlas se experimenta la sensación de competencia, de control y utilidad. En el mundo laboral se cubre generalmente con tareas significativas, con mayor responsabilidad, reconocimiento de compañeros y supervisores, incrementos salariales o premios al mérito.

Por otro lado, para Marriner (2001), durante esta etapa la realización, competencia, conocimiento, independencia, categoría, reconocimiento, prestigio, aprecio, reputación y el respeto contribuyen a la autoconfianza y la autoestima.

Necesidades de autorrealización

Las necesidades de autorrealización reflejan el deseo de la persona por desarrollar su potencial al máximo. La satisfacción de las necesidades de carencia es condición necesaria, pero no suficiente, para que el individuo logre la autorrealización. La persona meramente sana, según Maslow, gusta la cultura, sus metas son benévolas, están llenos de buenos deseos y carecen de malicia (Frick Willard, 1973).

De acuerdo con Gordon (1997), el elemento que podría ser estimulante para lograr el anhelo de autorrealización y el crecimiento de la personalidad sería la crisis y la desintegración de la personalidad, con el posterior acceso a niveles más altos de integración y motivaciones propias de la autorrealización; Maslow proponía que una necesidad se volvía preponderante cuando era inferior insatisfecha, convirtiéndose en necesidad primaria o central de la persona. Según Maslow para motivar una persona es preciso satisfacer su necesidad preponderante.

Para Duncan (1991), la autorrealización es una búsqueda, un objetivo, no una realización definida. Hay siempre tareas a realizar, relaciones a corregir y oportunidades a perseguir. Es lograr hacer todo lo que esté al alcance de los talentos y habilidades que una persona ha desarrollado.

De acuerdo con Amorós (2007), la autorrealización comprende el empuje del individuo por convertirse en lo que es capaz de volverse, es decir el cumplimiento de los deseos propios. Las personas que buscan su autorrealización, se aceptan a sí mismas así como a las demás; aumentan su capacidad para solucionar problemas. Los gerentes que se concentran en esta necesidad buscarán que sus empleados participen en la delineación de las tareas.

Para Palomo Vadillo (2007), el concepto clave en el sistema de necesidades de Maslow (ver Figura 1). Es de autorrealización; esto es, la tendencia de la persona a ser realmente lo que puede llegar a ser. Con respecto al mundo laboral, es importante la distinción que Maslow introduce entre necesidades básica o inferiores (fisiológicas y de seguridad), y superiores (afecto, autoestima y autorrealización).

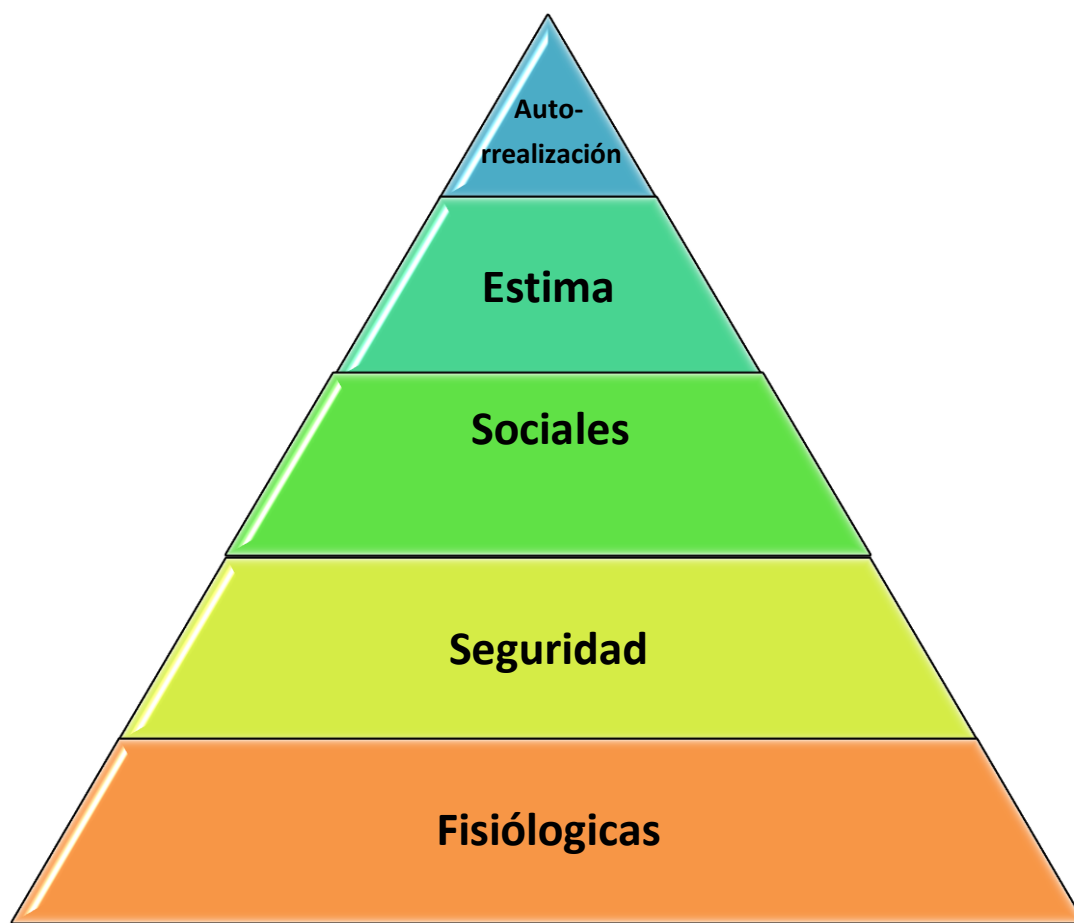


Figura 1. Jerarquía de las necesidades humanas de Abraham Maslow.

Teoría de McClelland de las necesidades

La teoría de McClelland destaca tres impulsos dominantes que participan en la motivación: las necesidades de logro, necesidades de poder y necesidades de afiliación (Davis y Newstrom, 1999).

Necesidad de logro

De acuerdo con Fuster Fabra (2007) esta necesidad de logro impulsa al ser humano a enfrentar los retos para resolver problemas que le conciernen profesionalmente. Tiene un firme propósito de desarrollarse y destacar ante los demás, intentando hacer las cosas de la mejor manera que sabe. Sus ganas de alcanzar metas rebasa el aliciente que puede reportar un incentivo porque para la persona, el resultado es lo que le interesa. Al afrontar el reto y tomar acciones para cumplir el objetivo, necesita realimentación del entorno para saber que tal lo ha resuelto. No tiene complejos para gozar del buen resultado como aceptar la crítica por no lograrlo en plazo. No suele emplear la palabra fracaso, estando dispuesto a crear nuevo empeño si le dan otra oportunidad.

Necesidad de poder

Para Robbins (2004) la necesidad de poder alude a la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habría hecho de otro modo. Es decir, corresponde a un impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios.

McClelland (1970) sostiene que las personas orientadas por este tipo de necesidades toman riesgos y generalmente desean influir en las organizaciones en las que participan asumiendo posiciones de marcado liderazgo.

Whetten y Cameron (2005) manifiestan que tienen las siguientes características: (a) están interesados en la organización, se sienten personalmente responsables por el progreso en los propósitos de la organización; (b) disfrutan del trabajo y de cumplir las actividades de una forma ordenada; (c) están por lo general dispuestos a sacrificar sus propios intereses por el bien de la organización; (d) tienen fuerte sentido de la justicia y equidad y (e) buscan el consejo de un experto y no están a la defensiva cuando se critican sus ideas.

Necesidad de afiliación

Por último, las necesidades de afiliación aluden a la tendencia de algunas personas en acercarse y establecer vínculos de cooperación y amistad con el resto. Este tipo de personas trabajan de mejor manera cuando son felicitadas por sus actitudes favorables y cooperativas. Las necesidades de afiliación y poder están muy relacionadas con el éxito gerencial (Robbins, 2004).

Weiten (2006) manifiesta que el motivo de afiliación es la necesidad de estar con otros y de mantener vínculos sociales. Abarca la necesidad de compañía, amistad y amor. El hombre necesita algo más que el contacto interpersonal, necesita vínculos sociales duraderos que se caracteriza por el interés mutuo para apoyarse en cualquier circunstancia. El ser humano le gusta ser parte de un grupo para facilitar las responsabilidades que se le asignen.

Finalmente, la propuesta de McClelland (1970) permite que la administración trate diferencialmente a sus empleados según la tendencia de cada uno. Afirma que cada subordinado experimenta tres etapas de motivación, de logro, de poder y de afiliación. De manera que, el supervisor se debe comunicar con sus empleados

según la necesidad particular de cada persona para un mejor desempeño. En las responsabilidades de la organización. En la Figura 2 se observa la manera cómo se estructura la teoría de necesidades de McClelland.

Las Teorías X y Y de Douglas McGregor

McGregor (1960) postuló dos puntos de vista sobre los seres humanos ambas se observan en la Figura 3. La negativa, llamada teoría “X”, y la positiva, como teoría “Y”.

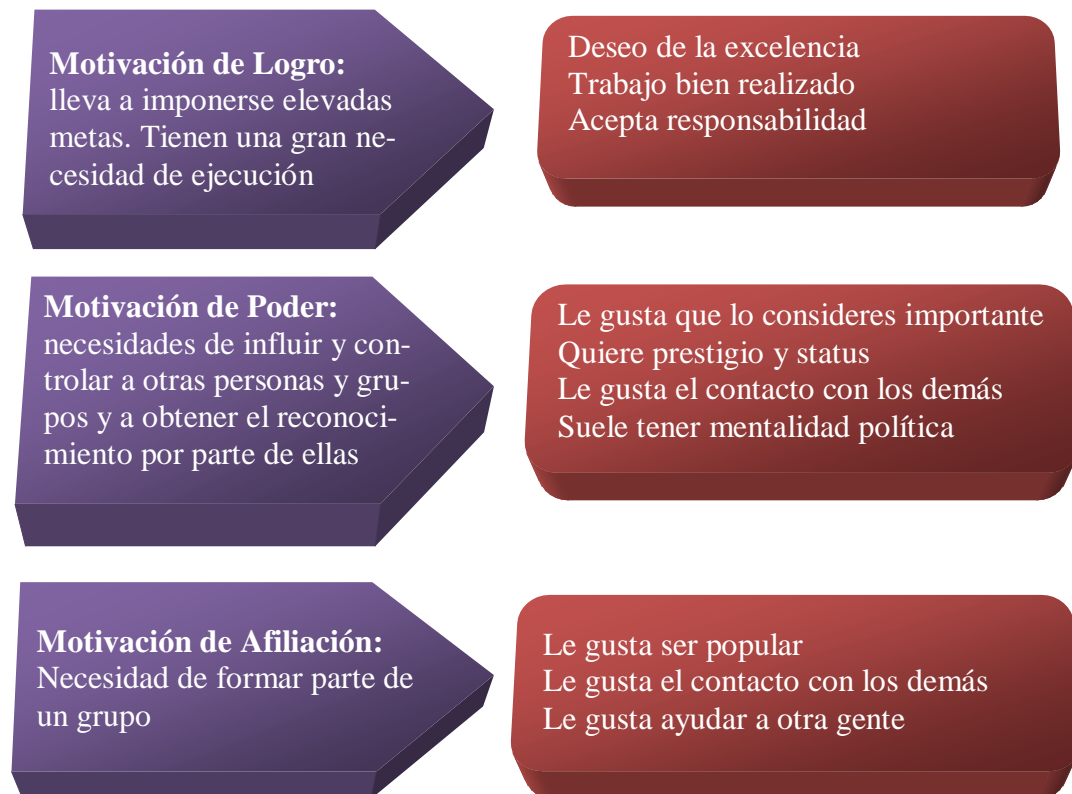


Figura 2. La teoría de necesidades de McClelland.

Teoría "X"

La teoría X es la percepción convencional de los humanos comprometidos en una situación laboral. Esta teoría sustenta que una persona normal posee una aversión intrínseca al trabajo, y lo evitará siempre que pueda. Por lo tanto, el gerente debe ejercer la coerción, el control y la amenaza del castigo para obligar a los empleados a hacer un esfuerzo. La persona normal prefiere ser controlada y mandada; el individuo que trabaja tiene relativamente poca ambición y desea conservar seguridad más que cualquier otra cosa. La teoría X sostiene que se origina en base a estas suposiciones; incluyen controles rígidos, e incluso castigo para motivar y una dependencia exclusiva de los premios económicos (Nash, 1991).

McGregor (citado en Robbins, 2004) expresa que después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, concluyó que la opinión de aquéllos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados. De acuerdo con la teoría X, las cuatro premisas de los gerentes son:

1. A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre que pueden, tratan de evitarlo.
2. Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigo para conseguir las metas.
3. Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
4. Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones.

Por esta razón, Gitman y McDaniel (2006) manifiestan que los administradores deben estar presionando a los empleados de manera constante para que trabajen y controlar estrechamente su comportamiento en su labor. Por esto, los administradores se vuelven autoritarios, les gusta tener el control y confían muy poco en los empleados. Con frecuencia tienen subalternos dependientes, pasivos y resentidos. No quiere tener responsabilidades y si quiere, más que nada, estar seguro en la organización en la cual labora.

Teoría “Y”

De acuerdo con Pérez Gorostegui (2007), la teoría Y parte de un enfoque humanista y de apoyo en la dirección de las personas. Presupone que las personas no son perezosas ni indolentes, cualquier comportamiento que pudiera dar lugar a esa consideración se debe a sus experiencias con las organizaciones, al proporcionar un ambiente propicio y unas condiciones adecuadas para liberar su potencial, el trabajo les resultará tan natural como el juego o el descanso.

McGregor (citado en Robbins, 2004) dice que el contraste de la teoría X sobre la naturaleza humana, señaló cuatro premisas que llamó teoría Y.

1. El empleado puede considerar el trabajo natural como descansar o jugar.
2. La persona se dirige y se controla si está comprometida con los objetivos.
3. La persona común aprende a aceptar y aun a solicitar responsabilidades.
4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos.

Las personas inician un ambiente de trabajo con motivación natural, potencial de desarrollo y capacidad para asumir responsabilidades las cuales conllevan a las

metas organizacionales. El compromiso de los empleados para con las metas de la organización es una función de la medida en que el logro de dichas metas represente una recompensa. La satisfacción, el amor propio y la autorrealización más no el dinero, son las formas más importantes de recompensas. La Figura 3 permite comparar ambas teorías (Nash, 1991).

Gestión

El término gerencia aparece a partir del siglo XIX simultáneamente con el auge de las empresas y los negocios. Este término significa gestión, y a su vez, gestión significa administración (Ramírez Cardona, 2002).

<i>Teoría X</i>	<i>Teoría Y</i>
Las personas evitaran el trabajo siempre que les sea posibles	Para el hombre, el trabajo es t�n natural como el esfuerzo que hace el descansar o al jugar
Para alcanzar los objetivos de la empresa, las personas que trabajan en ella, deben ser impulsadas, controladas y hasta amenazadas para conseguir los mismos	Para dirigir los esfuerzos del empleo lo harán a través del autocontrol, dejando así a un lado las amenazas y el castigo
El ser humano prefiere ser dirigido a dirigir	Las recompensas del trabajo est�n en unión directa con los compromisos asumidos
El ser humano trata siempre la responsabilidad	Las personas pueden aprender a aceptar y asumir responsabilidades
El ser humano presenta relativamente poca ambición	La imaginación, la creatividad y el ingenio se pueden encontrar en los empleados

Figura 3. Las teorías X y Y de Douglas McGregor.

Gestión es un conjunto de elementos relacionados que tienen la finalidad de proporcionar un marco de referencia para la mejora continua de una organización. Incrementa la satisfacción del cliente y establece un diálogo con la sociedad. La gestión es el arma más poderosa para consolidar y mejorar una empresa. Genera beneficios internos al igual que con el exterior (Escriche Isabel y Doméneche Antich, 2005).

Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión, sin ellos es imposible hablar de administración. Estos son: planeación, organización, ejecución y control. Pueden comprenderse mejor apoyándose en la Figura 4 que muestra la matriz de la gestión y sus funciones de la administración (Fernández Enrique, 2005).

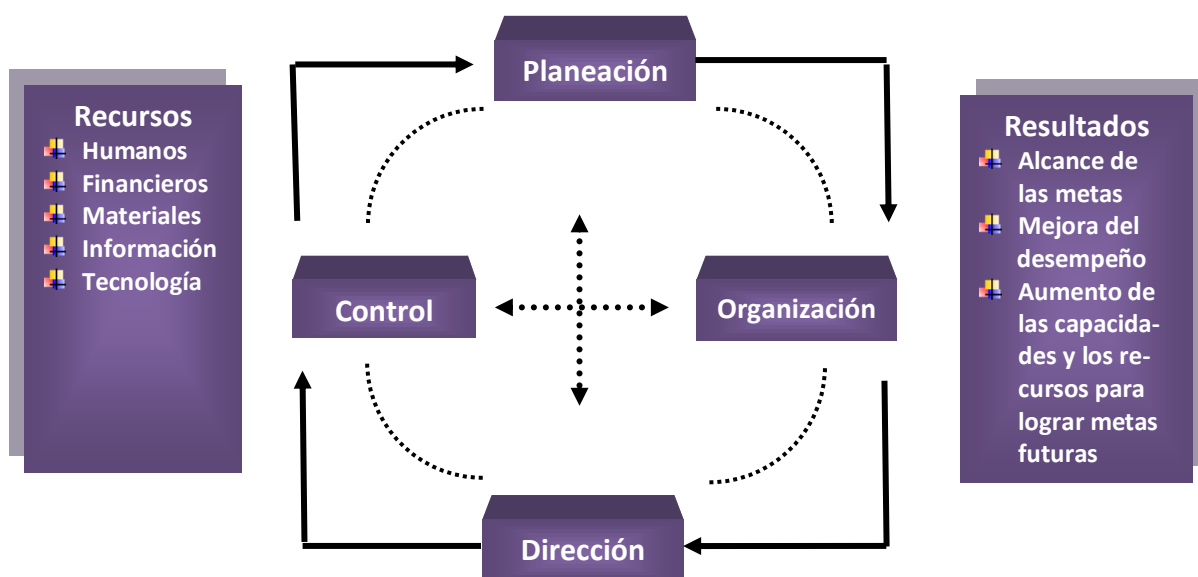


Figura 4. El proceso de la administración.

Afirma Pérez Moya (1996) que gestionar es básicamente conseguir que el trabajo se realice mediante el esfuerzo humano. Los recursos más importantes de una empresa son sus recursos humanos; por eso, la principal tarea del directivo en el proceso de de la gestión se compone de cuatro funciones básicas: planificación, organización, ejecución y control.

Importancia de la gestión o administración

Da Silva (2003) señala que la administración es importante siempre que varias personas trabajen juntas en una organización. Tiene como propósito realizar actividades con otras personas o por medio de ellas mediante el uso adecuado de los recursos disponibles. Se orienta hacia y se enfoca en la acción para alcanzar los resultados planeados; la administración es un proceso social en donde las acciones administrativas se refieren principalmente a las relaciones entre personas.

En este contexto, Koontz y Weirich (2004) agregan que la administración es una de las actividades humanas más importantes. Desde que los seres humanos comenzaron a formar grupos para cumplir propósitos que no podían alcanzar de manera individual, la administración ha sido esencial para garantizar la coordinación de los esfuerzos individuales. A medida que empezó a depender crecientemente del esfuerzo grupal y que muchos grupos organizados tendieron a crecer, la tarea de los administradores se volvió más importante.

También Koontz y Weirich (2004) sostienen que la administración es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabaja en grupos, para que los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos.

Administración es una rama importante porque es una ciencia compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación al conjunto permite establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente es imposible lograr (Reyes Ponce, 2003).

Según Zabala Salazar (2005), en la administración existen tres importantes factores claves que intervienen en su interior: el humano, estructural y económico. El más importante es, el ser humano. La administración es una labor de cooperación y reciprocidad entre quienes producen la gestión. Es crear condiciones apropiadas para que los hombres y mujeres se desarrollen a través del trabajo que desempeñan. Por último, se debe velar porque se obtengan los elementos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional y, a su vez, son los directos responsables de la adquisición y la utilización racional de los recursos necesarios.

Proceso de la gestión

El proceso de gestión se compone de cuatro funciones básicas: planeación, organización, ejecución y control. Cada uno de estos procedimientos son esenciales y están sujetas uno de la otra, sino, la rueda del proceso sería un fracaso. Cuando se planifica y se organiza se activa la ejecución y el control; estas se repiten continuamente convirtiendo el proceso en una actividad cíclica como una locomotora que arrastra el tren de las actividades de una organización (Pérez Moya, 1996).

Con un enfoque de las funciones que todo administrador debe ejecutar se analiza cada una de ellas.

Planeación

Rodríguez Valencia (2002) declara que la función de la planeación consiste en influir en el futuro al tomar acciones predeterminadas y lógicas en el presente. También es la esencia de una operación efectiva que se planea de manera cuidadosa para integrarse en los objetivos de la empresa, bien vale lo que cuesta en tiempo y costo. Por otro lado, se puede considerar la planificación como el tronco fundamental de un árbol imponente, del que crecen las ramas de la organización, la ejecución y el control.

Reyes Ponce (1992) afirmó que la planeación consiste en la determinación del curso concreto de acción que se habrá de seguir, fijando los principios que lo habrán de presidir y orientar la secuencia de operaciones necesarias para alcanzar la fijación de criterios, unidades, etc., necesarias para su realización.

La planeación implica determinar metas y medios de la organización para alcanzarlas. Existen tres razones: (a) establecer una dirección general de la organización, lograr una mayor participación y la responsabilidad social; (b) identificar y destinar los recursos de la organización al logro de sus metas, y (c) decidir cuáles tareas deben realizarse para alcanzar esas metas (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2006).

Para Casares (1993) consideró planeación como un proceso, en donde no solo se contemplen eventos programados, sino una actividad permanente de la organización de asesoría, desarrollo, capacitación. Por otro lado, la planeación es una vida y carrera en las organizaciones, se entiende como un instrumento cuya mística es la de que las personas crezcan junto a la organización.

Sin embargo, para Zabala Salazar (2005), administrar con acierto es planear la gestión, decidir de antemano qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y quién ejecutarlo. Literalmente es el puente que se levanta entre el punto donde nos encontramos hoy y aquel a dónde queremos llegar mañana. En resumen, al observar la Figura 5 la planeación podría entenderse como una matriz en la cual se combina una serie de interrogantes con un conjunto de propósitos específicos que les dan una respuesta.



Figura 5. Matriz del proceso de la planeación.

Organización

Una organización es un grupo humano formado por especialistas que trabajan de manera estructurada en una tarea común, para alcanzar una meta o una serie de metas específicas (Guerra Espinal, 2002).

Añaden Blanco Restrepo y Maya Mejía (2006) que es aquella parte de la administración que implica establecer una estructura intencional de papeles que las

personas desempeñan en la organización. Es ayudar a crear un ambiente propicio para la actividad humana.

Daft (2004) expresa que en condiciones normales la organización da inicio inmediatamente a la planeación e indica como la empresa trata de realizar el plan. La organización es una función de los gerentes que consiste en asignar las tareas, en agrupar las actividades en departamentos y en asignar la autoridad y recursos en la organización.

Agregó Dubrin (2000) que organizar es el proceso de asegurar la disponibilidad de los recursos humanos y financieros necesarios para llevar a cabo un plan y alcanzar sus metas.

Sin embargo, Baguer Alcalá y Zarraga Rodriguez (2003) expresan que cada empresa es distinta, en sus actividades y sus personas la identifican. Cada empresa requiere por tanto el modelo de organización que mejor se adapte a ella.

Por otro lado, Da Silva (2003) manifiesta que la organización no es solo un conjunto de datos, sino una forma de definir las organizaciones. Es una manera de verlas y analizarlas con mayor precisión y profundidad de lo que se haría en cualquier otro caso. La forma de conceptuarlas está basada en los patrones y las regularidades de su propósito y comportamiento.

La organización es un proceso planificado del cambio en la cultura de una empresa que se realiza utilizando la tecnología, la investigación y la teoría de las ciencias de la conducta (Burker, 1982).

Sostiene French (1969) que la organización designa una actividad de largo plazo que mejore las capacidades de resolver problemas y de encarar las alteraciones del entorno externo con ayuda de consultores internos y externos.

Afirma Beckhard (1969) que es un esfuerzo proyectado de toda la empresa y administrador desde los altos niveles para aumentar la eficiencia y la salud de la empresa mediante intervenciones planificadas en procesos.

Finalmente, organización es un proceso global de obtención de datos y diagnósticos, de planeación, acción, intervención y evaluación, cuyo fin es aumentar la congruencia entre estructura, procesos, estrategias, personas y cultura. Además, Organización es aportar soluciones nuevas y creativas; mejorar la capacidad de auto renovación. Se realiza con la colaboración de los empleados que trabajan con un agente del cambio, aplicando la teoría, investigación y tecnología de las ciencias de la conducta (Beer, 1980).

Ejecución

Para Reyes Ponce (2003), una variante en esta clasificación es llamar el tercer elemento, en vez de ejecución, dirección, considerando que la ejecución, por parte de quien administra, consiste en dirigir. Dirección es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo de un organismo social, con el fin de que el conjunto de todas ellas realice del modo más eficaz los planes señalados.

Sin dirección el personal tiende a realizar su trabajo según su punto de vista personal con relación a qué tareas se deben llevar a cabo, cómo y en qué orden. Por lo tanto, la dirección implica utilizar las habilidades y destrezas con mayor eficiencia y eficacia (Wheelen, Sanchez, Van der Linden y Hunger, 2007).

Por otro lado, Daft (2004) señala que la dirección consiste en usar la influencia que motiva al empleado para que alcance metas organizacionales. Dirigir es crear una cultura y valores compartidos, comunicar las metas a los empleados mediante la empresa e infundirles el deseo de un desempeño atractivo. Al dirigir se motiva a los departamentos y divisiones de creciente diversidad de la fuerza de trabajo.

Para Pérez López y Ralph Currier (1996) la dirección tiene tres procesos: 1) alcanzar a través del conjunto de acciones individuales; 2) coordinar acciones, de tal modo que su ejecución produzca el logro del propósito y 3) motivar a cada persona individual para que decida actuar del modo concreto requerido por la organización.

Afirma Hesselbein (2002) que para manejar asociaciones eficientes, cada líder debiera dominar el arte de dirigir para la tarea. Evaluando la fuerza de tres preguntas que Peter Drucker plantea a quienes articulan una misión organizadora: ¿Cuál es nuestro negocio?, ¿Quién es nuestro cliente? y ¿Qué valora el cliente?

Da Silva (2003) amplía que dirección es el arte de conducir y motivar a los empleados en sus intentos para alcanzar metas. Establecer una comunicación con el empleado; es ofrecer soluciones a los conflictos de la empresa para realizar una administración que logre generar el cambio.

Por otro lado, Bouloc (1976) presenta que la dirección fija los objetivos que se pretenden alcanzar durante un período determinado. La determinación de los objetivos generales y colectivos es fundamental en la dirección; tiene como misión dirigir, prever y en tal calidad poseer una experiencia, una formación hacia una función que le permite, con el mínimo de errores posibles, coordinar la acción de la empresa.

Sostiene David (2003) que dirección es el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos. Se centra en la integración de la gerencia, mercadotecnia, finanzas, producción, investigación y desarrollo para el éxito de la empresa. Su propósito en la dirección es explotar y crear oportunidades nuevas y diferentes para el futuro.

Finalmente Rodríguez Valencia (2003) afirma que dirigir implica básicamente el influir o inducir a los subordinados a que observen comportamientos. Se centra en la motivación para la realización del trabajo y tratar de obtener una contribución máxima de los objetivos organizacionales. La dirección es el proceso que permite despertar en otros miembros del organismo, una acción debidamente orientada hacia objetivos dados. La dirección constituye, una función estrechamente vinculada con los recursos humanos, particularmente relacionado en la conducta y las relaciones interpersonales. En la Figura 6 se presenta el sistema y proceso de dirección.

Control

Una de las razones por las que se requiere el control es porque el mejor de los planes se puede desviar. Ayuda a los gerentes para vigilar los cambios del ambiente, así como sus repercusiones en el avance de la organización. El control entraña los siguientes elementos: establece estándares de desempeño; mide los resultados presentes; compara resultados con las normas establecidas y toma medidas correctivas cuando se detectan desviaciones (Stoner et al., 1997).

Afirma Mercado (2002) que el control es la medición de los resultados actuales y pasados en relación con los resultados esperados, ya sea total o parcialmente, con

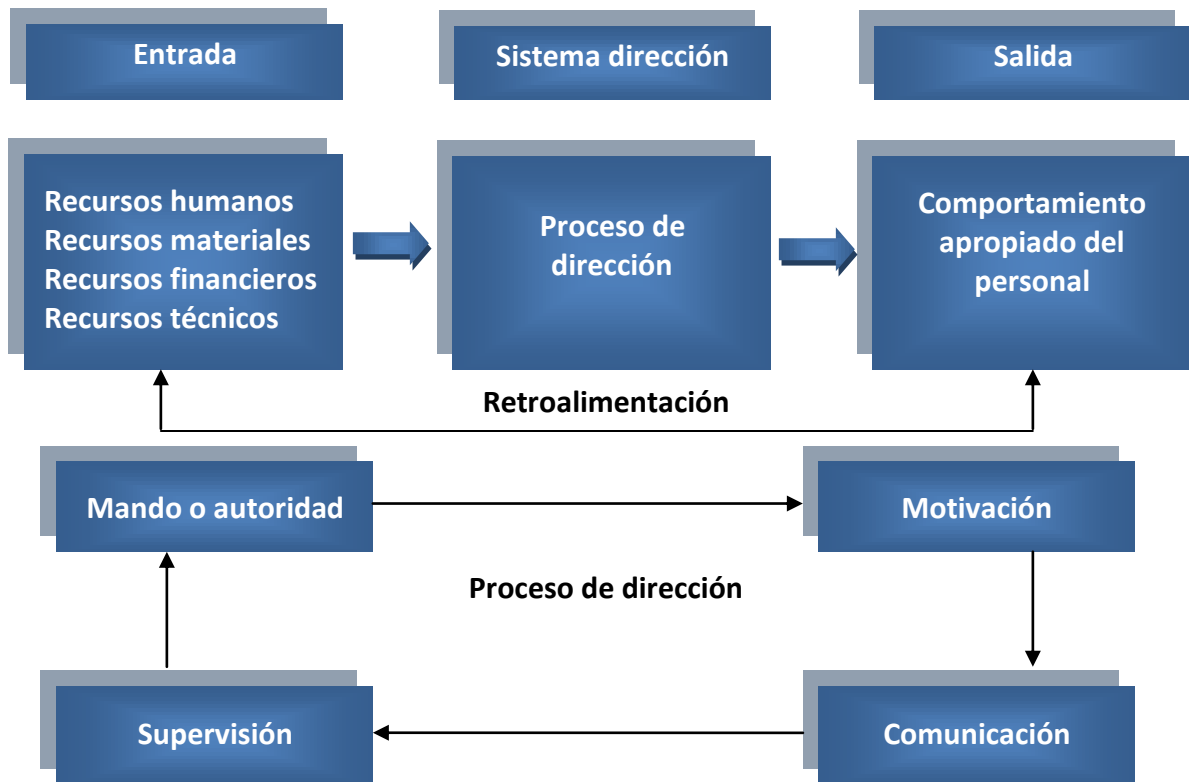


Figura 6. El sistema y proceso de dirección.

el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes. Por medio del control se adquiere información sobre el trabajo ejecutado; se interpreta y analiza lo realizado en relación con lo planeado para tomar las medidas correctivas necesarias.

El control se ejerce sobre la totalidad de las actividades que se ejecutan en una empresa; lo que obliga que cada administrador debe conocer en cada momento, en qué medida van cumpliendo los objetivos parciales (Rodrigo Illera, 2002).

Expresan Ager Hortal y Pérez (2004) que el control comienza con la planificación: cuando se comunica a los empleados los objetivos que se pretenden conseguir, políticas, procedimientos, reglas y presupuestos que señalan líneas por las que se ha de llegar a ellos. Es durante esta etapa donde comienza la recogida de información sobre los hechos reales. Tras la obtención de la información se efectúa una evalua-

ción de los resultados y finalmente, si es preciso, se toman medidas correctoras. El control es un medio de previsión y corrección de problemas.

Afirman Soldevila García y Roca Batllori (2004) que el control es un proceso utilizado por los directivos subjetivamente para influir en las actuaciones del resto de los individuos de la organización. Poner en práctica las estrategias con el fin de conseguir los objetivos establecidos en forma eficaz y eficiente. Dentro de esta función existen dos tipos de control: el externo que es menos sensible a los factores socio-culturales y el interno que está basado en el voluntarismo y en la identificación del individuo con la organización y con sus miembros.

Por otro lado Gutiérrez (1998) manifestó que como líderes, los responsables del sistema administrativo de control deben ser personas visionarias, que saben con claridad hacia dónde conducir la organización, y que trazan el mapa general que conduce a la empresa de dichas metas. Comprometidos con los objetivos que se han propuesto.

Toda organización requiere control. Es una función de comprobación de la eficiencia de la actividad empresarial, cubre todas las facetas de la empresa y ha de apoyarse en dos premisas: eficiencia y seguridad (Pareda Sigüenza, 2002).

El control es la función administrativa por medio de la cual se evalúa el rendimiento. Para Robbins y De Cenzo (2003), el control puede definirse como el proceso de regular actividades, que afirmen que se están cumpliendo, cómo fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa, mientras que para Melinkoff (1990) el control consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adop-

tado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos. Tiene la finalidad de señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición.

Sin embargo, Stoner et al. (1997) definen el control administrativo como el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas. El control sirve a los gerentes para monitorear la eficacia de sus actividades de planificación, organización y dirección.

Finalmente Dubrin (2000) señala que el control es la función última de la administración porque se aplica cuando las otras funciones se han cumplido. Las medidas exactas de control ofrecen al trabajador competente y debidamente motivado, la oportunidad de sobresalir por su buen trabajo. En la Figura 7 se presenta los vínculos entre el control y sus funciones de tiempo.

Motivación y gestión

Según el punto de vista de los niveles medios y bajos de muchas empresas, en cuanto a la relación de la motivación y gestión es necesario recordar dos puntos fundamentales:

1. El mejoramiento de gestión no es un programa de motivación, sino exactamente lo contrario.
2. No se trata de que los trabajadores estén motivados para que trabajen a tope, sino para que estén más realizados haciéndolo mejor.

Está comprobado que para un individuo normal, una de las mayores satisfacciones que puede conseguir en su trabajo es su propio convencimiento de haber realizado una labor bien hecha, pensando que esa parcela de la actividad de su empresa nadie en el mundo la podría haber hecho mejor que él (Udaondo Durán, 1991).

Por otro lado Martínez Guillén (2003) señala que personal y rendimiento son dos pilares fundamentales en la organización. La dirección tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo y este, a su vez, centra su esfuerzo en sus propias necesidades. Para que la motivación del personal tenga éxito, intereses personales y empresariales deberán coincidir. Es de mucha importancia conseguir integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador.

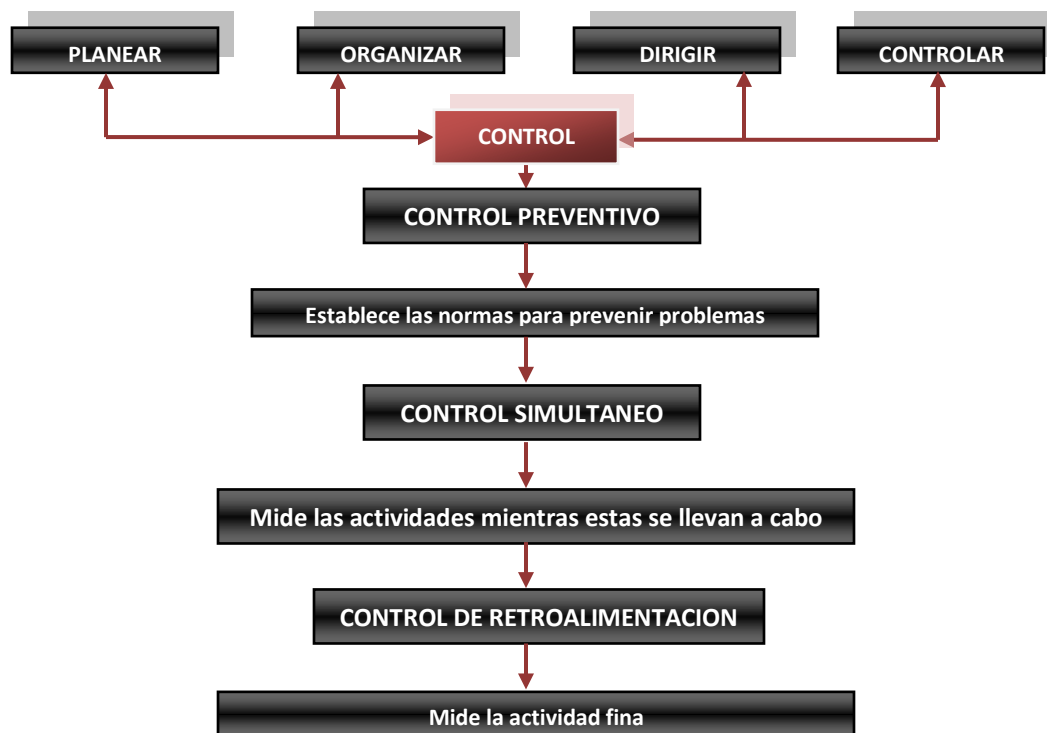


Figura 7. El control y sus funciones de tiempo.

De acuerdo con Gan y Triginé (2006), la motivación de las personas en el trabajo es resultado de múltiples confluencias y factores, colectivos como individuales, intrínsecos como extrínsecos. Entre ellos: situación del clima laboral, estilo de comu-

nicación, relación de directivos, jefes y responsables de personas. Los enfoques personales, forma de atender y abordar los conflictos.

Gento Palacios (1998) sostiene que, al plantearse el tema de la motivación dentro del análisis de los factores humanos que inciden la calidad de gestión, se señala, que la motivación interna es más eficaz que la coacción. La motivación interna es auto-sustentadora y no produce los resentimientos y frustraciones que conlleva la coacción. Estar motivado es el motor del desempeño profesional, de toda realización personal en lo laboral. Por esta razón, la motivación en el trabajo parte de considerarla como el proceso complejo y progresivo de satisfacer necesidades que son consustanciales al hombre para su realización vital.

Según Soriano (2005), en la gestión y motivación del personal desde la óptica del empresario existen dos enfoques fundamentales, que si los niveles de dirección de una organización logran interiorizar, hacer suyos, compartir plenamente y gestionar con eficacia, estarán, en el ejercicio diario de sus responsabilidades, capacitados para lograr altos niveles de motivación. Estos dos enfoques son los siguientes: (a) adopción de los criterios de la teoría Y de McGregor y (b) comprensión de la escala de las necesidades de Maslow. Motivar consiste en crear un entorno interno de trabajo que estimule a los empleados a mantener niveles superiores de productividad y contribuciones a los objetivos y planes de la empresa.

Quin (2005) indica cuán importante es tener habilidad para identificar refuerzo en los directivos a optimizar tanto su propia motivación y productividad como la de sus subordinados. Por tal razón, la participación de los empleados exige una gestión participativa. Cualquiera que tenga un motivo legítimo y que, por ejemplo, se vea

afectado por una decisión, tiene que tener la sensación de que la organización desea conocer cuáles son sus sentimientos. Al administrador le es necesario descubrir el qué, dónde, cómo y por qué para motivarse a sí mismo y a sus subordinados para lograr altos niveles de productividad y rendimiento.

Pequeñas congregaciones

Jhonson (1999) pregunta: ¿Cree usted en los grupos pequeños? Esta pregunta no es correcta ni equivocada, sino extemporánea. Es como si alguien nos preguntara si creemos en la lluvia, o en el automóvil. Los grupos simplemente existen, están surgiendo espontáneamente, por todo el mundo, donde quiera que la obra de Dios se mantenga activa y despierta. Sin embargo, todavía muchos cristianos no entienden los principios bíblicos del ministerio de los grupos pequeños.

De acuerdo con Burrill (2005), el movimiento de los grupos pequeños está extendiéndose y está destinado a revolucionar totalmente la iglesia del futuro. No es una moda pasajera, es un retorno a nuestras raíces bíblicas. La iglesia primitiva no se reunía en grandes catedrales; en lugar de eso, los primeros creyentes se congregaban mayormente en los hogares. La iglesia primitiva estuvo organizada sobre el principio de los grupos pequeños.

Juárez (2004) sostiene que se necesita vivir el estilo del cual la iglesia primitiva sin tecnología, sin una eficiente transportación y sin medios masivos de comunicación conquistó el mundo para Cristo. En otras palabras, lo que necesita la iglesia hoy es trabajar y redescubrir la visión, la energía y la compasión de la iglesia primitiva. La congregación debe saber que los grupos pequeños no son un programa más

que se añade a la iglesia para luego cambiarlo por otro mejor, este es el estilo de vida que fue enseñada por Cristo.

Schwarz (1996) expresó que sólo se necesita dejar que afloren los mecanismos de crecimiento que Dios utiliza para edificar su iglesia, en lugar de pretenderlo hacerlo por nosotros mismos con nuestro propio esfuerzo. No se trata de aprender y examinar la vida de iglesias que crecen. Lo que necesitamos hacer es no copiar el modelo de su crecimiento, sino más bien los principios por los cuales llegaron a ese crecimiento.

En alusión a la reforma y a los días previos al fin del mundo se declara lo siguiente: “antes que los juicios de Dios caigan sobre la tierra, habrá entre el pueblo de Dios un avivamiento de la piedad primitiva, cual no se ha visto nunca desde los tiempos apostólicos” (White, 1957, p. 517). Una reforma en la iglesia nunca acontecerá por casualidad, será el resultado de organizar a la iglesia en grupos pequeños.

Finalmente, Bakke (1987) indica que es el más efectivo y siendo que la iglesia primitiva invadió todos los contornos, la iglesia moderna sólo necesita rediseñar sus métodos y aplicar los principios a esta época post modernista.

Fundamentos de las PC

Fundamento bíblico

El grupo bíblico original es la Deidad, en naturaleza, carácter y propósito (Génesis 1:26); organizar al pueblo en grupos pequeños fue el consejo de Jetro a Moisés (Éxodo 18:24; Deuteronomio 1:9-14); la iglesia que plantó Jesús fue un grupo pequeño de doce (Lucas 6:12-16); Jesús acostumbraba instruir a la gente en grupos pequeños (Lucas 9:14); el estilo preferido de evangelización de Jesús era reuniendo

a las personas en sus hogares (Marcos 10:1-12); durante el período de la iglesia primitiva era un estilo de vida partir el pan en las casas, hacer reuniones para orar, estudiar, evangelizar, estudiar la palabra de Dios en grupos pequeños cada día (Hechos 2:41-47); las casas de los miembros de la iglesia eran usadas como iglesias para reunirse semanalmente y así predicar el evangelio (Colosenses 4:15; Filipenses 1:2; Hechos 5:42; Hechos 16:40). La iglesia en la casa de María, la madre de Juan Marcos (Hechos 12:12); en la casa de Priscila y Aquila (Romanos 16:3-5; 1ª Corintios 16:19); la iglesia en la casa de Filemón (Filipenses 2); y la iglesia en la casa de Ninfas (Colosenses 4:15).

Sostiene el Manual y guía del líder de la PC de la Unión Central Centroamericana (2003) que la iglesia tuvo un rápido crecimiento de tal manera que el mundo de entonces fue llenada con la locura de la predicación. El éxito fue tan grande, que se hizo escaso el territorio para evangelizar (Romanos 15:23).

Finalmente Jhonson (1999) manifiesta que los grupos pequeños basados en hogares fueron importantes para Jesús en la formación, desarrollo y éxito de la iglesia cristiana. Entonces...“entró Jesús en la casa; acercándose a él sus discípulos, enseñaba” (Mateo 13:36); “habiendo entrado en casa del fariseo, se sentó a la mesa” (Lucas 7:36). En resumen, Jesús comenzó la iglesia cristiana y su ministerio al mundo por medio de un grupo pequeño. Es hora que volvamos al propósito original, es el momento para los grupos pequeños.

Fundamento histórico

Para Simson (2003), los creyentes del Nuevo Testamento inmediatamente después se reunían literalmente en iglesias en las casas, generalmente en la habita-

ción más grande. Los historiadores están de acuerdo en que raramente podrían llegar a reunirse más de 15 o 20 personas. Una vez que la iglesia en la casa crecía más de esta cifra, se multiplicaba sencillamente comenzando otra iglesia en otra casa cercana.

Juárez (2004) manifiesta que uno de los primeros tropiezos que enfrentaron los primeros cristianos por predicar al Cristo resucitado fue haber sido expulsados del templo. ¿Entonces donde se reunían? Se cree que fue en la casa de Pedro. La evidencia histórica más temprana que lo sostiene, es la de una peregrina del siglo IV de nombre Egeria, quien atestigua que en Capernaúm, la casa de Pedro, se convirtió en la primera iglesia primitiva. De acuerdo con la historia registrada en libro de Hechos, la dinámica del desarrollo y el crecimiento de la iglesia apostólica fueron llevadas a cabo básicamente en las casas. Desde Hechos 2.46-47; 5:42; se indica que los lugares de reunión de los cristianos eran el templo y las casas.

Macray (1995) comenta que no hay evidencia de templos cristianos porque el cristianismo no era reconocido legalmente, y por lo tanto ellos se reunían secretamente en casas o quizá rentaron algunos lugares de confianza.

Murphy O'Connor (2003) quien trabajo muchos años excavando en la región de Corinto, asegura que las habitaciones privadas eran los primeros centros de vida de la iglesia. Los cristianos en el primer siglo y por mucho tiempo después, no tuvieron el estatus de una religión reconocida, y no hay registro que indique que ellos se reunieran públicamente tal como los judíos lo hacían en la sinagoga.

¿Para qué se formaban grupos pequeños los ciudadanos en el mundo Greco-romano en el siglo I? La sociedad lo hizo con el fin de identificarse con el emperador para promover la política local. En contraste, el cristianismo penetró las masas, invadió las urbes, estableció grupos pequeños multiplicándose rápidamente

bajo el nuevo paradigma: de amar a Dios y al prójimo enseñado y practicado por Jesús. Estas congregaciones prometían lealtad a Dios y no al César. (Harlan, 2003, p. 107)

Burrill (1998) manifiesta que este estilo de vida del cristianismo perduró en la mente de sus seguidores, pues el patrón heredado de los discípulos les permitió permanecer conscientes que la única manera de llegar a las masas era a través de los grupos pequeños, los cuales experimentaban la verdadera hermandad en una comunidad siempre activa.

González (1978) declaró que los cristianos se reunían en casas particulares y las iglesias estaban organizadas en células, pues no contaban con edificios. El primer edificio de la primera iglesia cristiana que los arqueólogos han encontrado corresponde al año 270; este hallazgo fue en Duros Europus en al Asia Menor y no es más que una pequeña habitación decorada con murales primitivos.

El decreto de Nerón contra los edificios de iglesia duró unos 250 años (desde el año 64 hasta el 313) pero de cualquier modo la iglesia continuó creciendo, reuniéndose en los hogares (Jhonson, 1999).

Neighbour (2000) enfatiza que Dios ha dado profundamente a la iglesia hoy en día, un escrito está. Es necesario regresar a las raíces del Nuevo Testamento en comunidad, estructura y evangelismo.

Elena G. White y los grupos pequeños

Según Jhonson (1999), Elena de White no habla normalmente de grupos pequeños. Al hacerlo se refirió a los mismos como pequeñas compañías; pero, como se verá, el sentido es el mismo. ¿Qué dijo ella en cuanto a las pequeñas compañías?

La formación de pequeños grupos como base del esfuerzo cristiano me ha sido presentada por Uno que no puede errar. Si hay muchos miembros en la iglesia, organícense en pequeños grupos para trabajar no sólo por los miembros de la iglesia, sino a favor de los incrédulos. (White, 1978b, p. 84)

“En estas pequeñas reuniones Cristo mismo estará presente, tal como lo prometió y su gracia tocará los corazones” (White, 1978c, p. 153).

La mejor obra que podáis hacer es la de enseñar, Cuandoquiera que encontréis ocasión de hacerlo, sentaos con alguna familia, y permitid que sus miembros hagan preguntas. Predicad menos, y educad más, dirigiendo estudios bíblicos y orando con las familias y los grupos pequeños. (White, 1978d, p. 175)

“Reúnanse pequeños grupos por las tardes, al mediodía, o temprano en la mañana para estudiar la Biblia. Tengan un momento de oración, para que el Espíritu Santo los fortalezca, ilumine y santifique” (White, 1996, p. 195).

“La bendición del Señor descenderá sobre los miembros de la iglesia que participara en la obra y cada día se reúnen en pequeños grupos para orar por su éxito” (White, 1972, p. 87).

“La presentación de Cristo en la familia, en el hogar, o en pequeñas reuniones en casas particulares, gana a menudo más almas para Jesús que los sermones al aire libre, la muchedumbre agitada o aun en salones o capillas” (White, 1978d, p. 428).

Función del pastor

Una sorprendente declaración de Wagner (1976) respecto al estancamiento en el crecimiento de la iglesia afirma: “Si su iglesia no está creciendo, y usted se pregunta por qué, analice cuidadosamente la gestión del pastor. En algunos casos, no

tendrá que explorar mucho más para descubrir las principales barreras que impiden el crecimiento” (p. 43).

El trabajo pastoral es hermoso y de orden divino. Sin embargo, para realizarlo efectivamente requiere mucha energía, dedicación, entusiasmo, motivación, planificación, consagración, oración y estudio ferviente de la Palabra de Dios (Unión Central Centroamericana, 2003). Por esta razón,

haciendo la obra de Cristo, es como la iglesia tiene la promesa de su presencia. Id, doctrinad a todas las naciones. Donde no hay labor activa por los demás, se desvanece el amor, y se empaña la fe. Cristo quiere que sus ministros sean educadores de la iglesia en la obra evangélica. Han de enseñar a la gente a buscar y salvar los perdidos. (White, 1992, p. 765)

En toda la iglesia, los miembros deben ser adiestrados, de tal manera que dediquen tiempo a ganar almas para Cristo. La mejor ayuda que los predicadores puedan dar a los miembros de nuestras iglesias no consiste en sermonearlos, sino en trazarles planes de trabajo. Den a cada uno un trabajo que ayude al prójimo. Enseñad a todos, que por haber recibido la gracia de Cristo, tienen el deber de trabajar por Él. (White, 1972, p. 69)

Responsabilidades del pastor

La obra del pastor consiste en enseñar, organizar, delegar, inspirar y motivar a los líderes de los grupos pequeños con el fin de que cada líder, a su vez, enseñe a los miembros que están bajo su compromiso. Presenta responsabilidades que se deben desarrollar para un funcionamiento eficaz en el cumplimiento de sus metas. Las descripciones de las funciones del pastor en relación con los ancianos y líderes de grupos pequeños son las siguientes (SETAI-UNADECA, 2008):

1. Enseñanza a los líderes: (a) conocer el funcionamiento de los grupos pequeños, (b) motivar, (c) capacitar, (d) utilizar el manual de grupos pequeños; (e) coordinar, y (f) orientar.

2. Organizar y coordinar las actividades de los ancianos y líderes, siguiendo los pasos de la organización de un grupo pequeño.

3. Delegación de ancianos y líderes a través de un plan de estudio durante la reunión semanal y realizar un plan de acción misionera que comprenda de visitación a miembros y servicio a la comunidad.

4. Inspirar y motivar a los ancianos y líderes.

5. Evaluar los resultados.

Funciones del líder

Las funciones del líder son las siguientes (SETAI-UNADECA, 2008): (a) fiel y puntual a las reuniones; (b) fijar objetivos anuales; (c) velar que su grupo pequeño sea efectividad; (d) conocer al miembro; y (e) ser ejemplo en fidelidad, devoción personal, testificación y mayordomía.

El líder como un eficaz motivador

El líder es una persona clave en el funcionamiento de los grupos pequeños, pues sirve de inspiración y motivación para los demás miembros. Dios espera que los líderes tengan estas cualidades como parte de su estilo de vida: fidelidad, puntualidad, estabilidad familiar, discipulado, responsabilidad, ganancia de almas, cuidado del miembro y conducción del Espíritu Santo (SETAI-UNADECA, 2008).

Importancia en la gestión del pastor y motivación del líder de PC

Según Fagerstrom (2006), los primeros tres meses para el líder puede llegar a ser una gran alegría o una ansiedad insoportable. Por la razón de una experiencia

limitada inundada en un mar de emociones e ideas. El líder es un apasionado soñador que desea cambiar al mundo, hacer una diferencia, y honrar a Dios. Pero no está seguro donde comenzar. Un mal comienzo engendra un riesgo prematuro.

Dios es un Dios de orden. Dios exige orden y sistema en su obra en nuestros días. No en forma negligente o al azar. El quiere que su obra se haga con fe y exactitud, para que pueda poner sobre ella el sello de aprobación. (White, 1980, p. 393)

Sostiene Juárez (2004) que una gestión persistente organizado y la debida motivación son los ingredientes necesarios que la congregación necesita para mantener los grupos pequeños.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

En esta investigación se pretendió conocer si existe relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS.

El presente capítulo se encuentra conformado por las siguientes partes: (a) tipo de investigación, (b) población, (c) muestra, (d) instrumentos de medición, (e) hipótesis, (f) preguntas complementarias, (g) recolección de los datos y (h) análisis de datos.

Tipo de investigación

Hernández Sampieri et al. (2003) propone la investigación descriptiva, correlacional, explicativa y cuantitativa como tipos de investigación. A continuación se los define:

Investigación descriptiva: Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que está siendo investigado. El valor de esta investigación es que se centra en recolectar la información que detalle el problema considerado.

Investigación correlacional: Tiene como principal objetivo evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables. Considera el comportamiento que una variable tenga con respecto a otra con la que se relaciona.

Investigación explicativa: Está dirigida a responder a las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales. Este tipo de investigación es más estructurada que las anteriores, incluso las incluye, permitiendo entender el problema investigado.

Investigación cuantitativa: Se caracteriza por la medición objetiva las variables consideradas en la investigación. Muñoz Palomeque (2005) puntualiza que la investigación cuantitativa considera los datos recolectados, los analiza permitiendo que sean ellos quienes prueben las preguntas de investigación; se basa en la medición numérica, y normalmente en la estadística para descubrir exactamente los resultados a cada hipótesis y preguntas de investigación formuladas inicialmente.

Investigación exploratoria: provee información para examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.

Considerando la información descrita, la presente investigación abarca cuatro tipos de investigación presentados: descriptiva, correlacional, cuantitativo, con un enfoque exploratorio.

Se la considera descriptiva por lo siguiente:

1. Permitió medir la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS, observada por los líderes de PC.

2. Fue posible medir el grado de motivación de los líderes de PC a través de una auto evaluación.

3. Ayudó a determinar posibles diferencias entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS, con base en diversas variables demográficas.

Se la considera correlacional porque permitió determinar la probable relación, positiva o negativa, entre las variables del grado de motivación de los líderes de PC y el grado de calidad de la gestión directiva del pastor, y algunas variables demográficas.

Se la considera cuantitativa porque permitió conocer el valor numérico del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS, percibido por los líderes de PC en una escala de 1 a 5.

Población

La población que se utilizó en esta investigación estuvo integrada por 400 líderes de PC, quienes realizaron una percepción del grado de motivación y la gestión directiva de los pastores de AMAS.

Muestra

De acuerdo a la información recopilada de manera personal la muestra estuvo integrada por 200 individuos en el nivel de líderes de PC. La cual corresponde al 50% de la población total. Se encuestó a la mitad porque se compartió con otra investigación. En este campo el muestreo se hizo en una sola reunión.

Instrumentos de medición

En esta sección se encuentra la el proceso de elaboración de los instrumentos motivación y gestión directiva del pastor, las variables consideradas en el estudio, la validez y confiabilidad de cada uno de los instrumentos, así como la operacionalización de las variables.

Elaboración del instrumento

Instrumento de motivación

Para esta investigación se elaboraron dos instrumentos, uno para medir el grado de motivación de los líderes de PC y otro para medir la gestión directiva del pastor; ambos con base en la percepción del líder de PC con respecto a la gestión directiva de los pastores.

A continuación se hace una descripción de la elaboración del instrumento del grado de motivación de los líderes de PC utilizado en el presente estudio.

1. Se realizó una lectura especializada en el manual PC de la UCC.
2. Se buscó una relación de las dimensiones que los autores consideran para la motivación del líder, eliminando las que se repetían en menos ocasiones.
3. Después se investigó sobre cada una de ellas para conocer las actividades que las conforman.
4. Posteriormente se investigaron instrumentos que ya han sido utilizados y se extrajeron declaraciones que tenían mayor repetición.
5. Se realizó una amplia redacción de declaraciones que correspondieran a cada una de las actividades, ubicadas a su vez en las dimensiones correspondientes.
6. Se eliminaron las declaraciones con falta de claridad o dudosa redacción.

7. Se formó un grupo de declaraciones y se realizó el análisis de claridad y pertinencia con expertos en el área (ver Apéndice A)

8. Se analizaron las observaciones realizadas por los expertos y se hicieron las correcciones correspondientes.

9. Se solicitó el permiso para realizar la prueba piloto.

10. Se analizaron los resultados de la prueba piloto aplicada a 20 sujetos, resultando un nivel de confiabilidad de 0.937 (ver Apéndice B).

12. Se preparó el instrumento final el cual incluyó 30 declaraciones para la sección de motivación (ver Apéndice C).

Instrumento de gestión directiva

De igual forma para la elaboración del instrumento del grado de gestión directiva de los pastores de AMAS, se realizaron los siguientes pasos:

1. Se hizo la revisión del manual PC de la Unión Central Centroamericana para identificar las áreas que los autores consideraban al evaluar la gestión directiva del pastor hacia los líderes de PC.

2. Posteriormente se investigaron instrumentos que ya han sido utilizados y se extrajo la idea de las declaraciones mayormente mencionadas.

4. Se anotó un número de declaraciones para escoger las que se utilizarían.

5. Se eliminaron las declaraciones con falta de claridad o dudosa redacción.

6. Se formó un grupo de declaraciones y se realizó el análisis de claridad y pertinencia con expertos en el área (ver Apéndice D).

7. Se analizaron las observaciones realizadas por los expertos y se hicieron las correcciones correspondientes.

8. Se solicitó el permiso para realizar la prueba piloto.
9. Se analizaron los resultados de la prueba piloto, resultando un nivel de confiabilidad de 0.983 (ver Apéndice E).
10. Se preparó el instrumento final el cual incluyó 30 declaraciones para la sección de gestión directiva (ver Apéndice F).

Variables

Las variables son términos que están sujetos a modificarse y cuyo cambio es susceptible a medirse y observarse, y cuando tienen relación con otras, son de gran valor para la investigación, recibiendo también el concepto de constructor o construcciones hipotéticas (Hernández Sampieri et al., 2003). Las variables que se consideraran en esta investigación son las siguientes:

Variable dependiente

Tal como lo refiere Salkind (1998), la variable dependiente es la que refleja los resultados de un estudio de investigación. De acuerdo a esto, las variables dependientes que se consideraron en esta investigación fueron (a) la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS y (b) la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC.

Variables independientes

La variable independiente es la que está bajo el control del investigador (Salkind, 1998). Se consideraron las siguientes variables independientes: género, estado

civil, nivel académico, ocupación, edad, tiempo de trabajar como líder y tiempo de ser miembro de la iglesia adventista.

Validez

Para Hernández Sampieri et al. (2003), la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que trata de medir. Bradberry, Greaves, y Montaña (2007) apoyan esta definición. Las variables motivación y gestión directiva fueron validadas estadísticamente.

Instrumento de motivación

El instrumento que pretendió medir la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC se validó mediante lo siguiente:

1. Se realizó una lectura especializada del manual de PC de la UCC.
2. La variable se dimensionó en el grado de motivación de los líderes de PC.
3. Se presentó el análisis de claridad y pertinencia con declaraciones seleccionadas.
4. Se consideraron las observaciones y correcciones de los expertos.
5. Fue aplicada una prueba piloto para medir el nivel de confiabilidad.
6. Se realizaron las correcciones en cuanto a redacción y observaciones surgidas en la aplicación de la prueba piloto.
7. Se preparó el instrumento final con un total de 30 declaraciones.

Gestión directiva

El instrumento que buscó medir la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS fue validado de la siguiente manera:

1. Se hizo una lectura especializada del manual y guía de líder de PC de la Unión Central Centroamericana.
2. Se consideraron instrumentos para medir la gestión directiva del pastor.
3. Se realizó un concentrado de declaraciones
4. Se presentó el análisis de claridad y pertinencia con declaraciones seleccionadas.
5. Se tomaron en cuenta las observaciones y correcciones hechas por los asesores.
6. Fue aplicada una prueba piloto para medir el nivel de confiabilidad.
7. Se hicieron las correcciones en cuanto a redacción y observaciones surgidas en la aplicación de la prueba piloto.
8. Se preparó el instrumento final con un total de 30 declaraciones.

Confiabilidad

La confiabilidad hace referencia a si una prueba es consistente a través del tiempo (Bradberry et al., 2007).

Al realizar el análisis de confiabilidad aplicando el método de Alfa de Cronbach, el valor del instrumento del grado de motivación de líderes de PC fue de .938 y de .973 para la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS (ver tablas de resultados en Apéndice G).

Operacionalización de las variables

La operacionalización de algunas variables consideradas en este estudio se muestra en la Tabla 1. La operacionalización completa se ubica en el Apéndice H.

Hipótesis nulas

Hernández Sampieri et al. (2003) señalan que la hipótesis nula es lo contrario a las hipótesis de investigación y que constituyen proposiciones en cuanto a la relación de las variables para refutar o negar lo que la hipótesis de investigación afirma.

Grajales Guerra (2004) afirma que la hipótesis nula es aquella que se coloca a prueba, la cual asegura que los resultados obtenidos son producto de la casualidad.

En seguida se mencionan las hipótesis nulas de esta investigación y su operacionalización.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Tiempo de ser miembro de la iglesia adventista	Es el tiempo que tiene el líder de ser miembro de la iglesia adventista	Es el tiempo que tiene el líder de ser miembro de la iglesia adventista, se obtuvo de la siguiente forma: Tiempo de ser miembro de la iglesia adventista ___ Años ó ___ Meses	La variable se midió de la forma siguiente: Número de años ó meses convertidos en porción de años.
Género	Es una autoconcepción individual como masculino o femenino.	Para conocer el género del líder de la PC, se obtuvo de la siguiente forma: Género <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	La variable fue categorizada de la siguiente forma: 1 = Femenino 2 = Masculino

Hipótesis nula principal

Ho₁: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de pequeñas congregaciones y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS.

Hipótesis nulas complementarias

Ho₂: No existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS según el género, estado civil y ocupación.

Ho₃: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y su edad.

Ho₄: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y sus años como adventista.

Ho₅: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y sus años como líder de PC.

Ho₆: No existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS según el nivel académico.

Ho₇: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el género, estado civil y ocupación del líder de PC de AMAS.

Ho₈: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y la edad del líder de PC de AMAS.

Ho₉: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el nivel académico del líder de PC de AMAS.

Ho₁₀: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y los años como adventista del líder de PC de AMAS.

Ho₁₁: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y los años como líder de PC de AMAS.

Operacionalización de las hipótesis

La operacionalización de las hipótesis con sus variables respectivas, el nivel de medición utilizado para cada variable y la prueba estadística empleada, se presentan en la Tabla 2. En el Apéndice I se encuentra la operacionalización completa de las hipótesis empleadas en la investigación.

Preguntas complementarias

En este estudio se atendieron las siguientes preguntas complementarias:

1. ¿Cuál es la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC?
2. ¿Cuál es el la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS, percibido por líderes de PC?

Recolección de datos

El proceso de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

1. Se estableció con AMAS, el horario y día para la aplicación del instrumento, debido a que se convocara los líderes del campo.
2. La aplicación se realizó de manera personal en una reunión convocada en la iglesia central adventista de El Salvador del campo de AMAS.
3. La aplicación del instrumento se hizo al 50% de los líderes.

4. Se realizó una detallada explicación de la forma de llenado del instrumento, respondiendo a las dudas que surgieron.

5. Se solicitó el mayor silencio y se entregó el instrumento a cada líder de PC.

Tabla 2

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS.	A. Grado de motivación	A. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	B. Grado de calidad de la gestión directiva	B. Escala	
Hipótesis nula 2: No existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS, según el género, estado civil y ocupación.	Dependiente: A. Grado de motivación	A. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza factorial. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: B. Género	B. Nominal	
	C. Estado civil	C. Nominal	
	D. ocupación	D. Nominal	
Hipótesis nula 3: No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y su edad.	Dependiente: A. Grado de motivación	A. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: E. Edad	E. Escala	

Análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se realizó a través del Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 15.0 para Windows XP. Las pruebas

utilizadas en esta investigación fueron la r de Pearson, análisis de varianza de un factor y análisis de varianza factorial.

Resumen

Este capítulo analiza brevemente el tipo de investigación y define el tipo de investigación para este estudio. Considera la población utilizada en el estudio. Describe el instrumento, plantea las hipótesis de investigación y nula, así como la operacionalización de las variables e hipótesis. Además, contiene las preguntas de investigación a las que se les dio respuesta. Explica la forma como se recogieron los datos y las pruebas estadísticas utilizadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

La finalidad de esta investigación fue la de conocer si existe relación entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores en el territorio de la AMAS.

Para realizar esta investigación se utilizó una estadística cuantitativa y una metodología descriptiva, con un estudio transversal de campo. El instrumento fue aplicado a líderes de PC en cada uno de las zonas de la AMAS.

Las variables independientes principales fueron: género, estado civil, edad, tiempo como adventista, tiempo como líder de PC, nivel académico y ocupación.

Las variables dependientes utilizadas en esta investigación fueron el nivel de motivación y el nivel de gestión directiva del pastor.

El presente capítulo se encuentra organizado 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 $p \leq .05$. La muestra estuvo constituida por 200 líderes de PC de la AMAS.

Descripción demográfica

Las siguientes tablas revelan los datos demográficos obtenidos a través de este estudio. Se encuentran los resultados de las variables: género, estado civil, edad, tiempo de ser miembro adventista, tiempo trabajar como líder de PC, nivel académico y ocupación.

Género

La Tabla 3 contiene los datos correspondientes al género de los 200 líderes de PC que respondieron el instrumento. 55% fueron hombres y 45% mujeres.

Tabla 3

Género de los líderes de PC

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	110	55.00
Femenino	90	45.00
Totales	200	100.00

Estado civil

La Tabla 4 se muestra el estado civil de los líderes de PC: casados, un 62.5% de la muestra; solteros, un 32%; divorciados y viudos, un 5.5%.

Edad

La edad de los 200 líderes de PC resultó ser entre 15 a 76 años. La edad promedio en el momento del estudio fue de 39.68 años. La Tabla 5 muestra líderes

Tabla 4

Estado civil de los líderes de PC

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado(a)	125	62.50
Soltero(a)	64	32.00
Divorciado(a)	6	3.00
Viudo(a)	5	2.50
Totales	200	100.00

Tabla 5

Edad de los líderes de PC

Campo Local	Frecuencia	Porcentaje
15 a 20 años	20	10.00
21 a 35 años	60	30.00
36 a 50 años	76	38.00
51 a 65 años	36	18.00
66 a 76 años	8	4.00
Totales	200	100.00

jóvenes entre 15 a 35 años 40%, adultos 36 a 65 años 56%, mayores de 66 a 76 años 4%.

Tiempo de ser miembro de la iglesia

El tiempo promedio de los 200 líderes de PC de ser miembros de la Iglesia Adventista en el momento del estudio era de 14.67 años, variando de 7 meses hasta 57 años. La Tabla 6 muestra que una gran mayoría de líderes tienen menos de 14 años de ser adventistas, entre 0 a 14 años 57%, entre 15 a 28 años 30.50%, entre 29 a 52 años 12.50%.

Tabla 6

Tiempo que el líder tiene de ser miembro de iglesia

Tiempo como miembro	Frecuencia	Porcentaje
0 a 6	57	28.50
7 a 14	57	28.50
15 a 21	36	18.00
22 a 28	25	12.50
29 a 52	25	12.50
Totales	200	100.0

Tiempo de trabajar como líder de PC

La Tabla 7 contiene los datos del tiempo de ejercer su liderazgo. Al tiempo del estudio la medida aritmética fue de 3.55 años, el 73.50% de los líderes encuestados tienen de 0 mes a 6 años de servicio y de 7 a 18 años de servicio el 16.50% de la muestra.

Nivel académico

La Tabla 8 muestra el nivel académico de los 200 líderes de PC: sin estudios, el 4.5% de los encuestados; con estudios de primaria a bachillerato, 71%; con estudios de licenciatura y posgrado, el 24%.

Ocupación

La Tabla 9 muestra la ocupación de los 200 líderes de PC: profesionales, el 16.50% de los encuestados; técnicos, 16%; obreros, el 30.50%; estudiantes y amas de casa, el 37%.

Tabla 7

Tiempo de trabajar como líder de PC

Tiempo de trabajar	Frecuencia	Porcentaje
0 a 2 años	109	54.50
3 a 6 años	58	29.00
7 a 12 años	24	12.00
13 a 18 años	9	4.5
Totales	200	100.0

Tabla 8

Nivel académico del líder de PC

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	9	4.50
1° a 6°	32	16.00
7° a 9°	43	21.50
Bachillerato	68	34.00
Universidad	45	22.50
Posgrado	3	1.50
Totales	200	100.00

Tabla 9

Categoría laboral

Categoría laboral	Frecuencia	Porcentaje
Ama de casa	41	20.50
Estudiante	33	16.50
Obrero	61	30.50
Técnico	32	16.00
Profesional	33	16.50
Totales	200	100.00

Pruebas de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las 13 hipótesis nulas formuladas para esta investigación. Las tablas con los resultados de las pruebas de cada hipótesis se pueden ver en el Apéndice J.

Hipótesis nula 1

No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas fueron motivación y gestión directiva percibidos por los líderes de PC de AMAS.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .304 y un nivel de significación p de .000. Para dicho nivel de significación, se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y aceptar la hipótesis de relación entre ellas. La relación resultó ser positiva y moderada.

Hipótesis nula 2

No existe una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS según el género, estado civil y ocupación.

Para probar esta hipótesis se utilizó las pruebas estadísticas de análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC. Las variables independientes fueron el género,

estado civil y ocupación del líder de PC.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza factorial y arrojó un valor F de .901 y un nivel de significación p de .611. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis nula. Se concluyó que las variables género, estado civil y ocupación no difieren significativamente en la autopercepción del grado de motivación.

Hipótesis nula 3

No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y su edad.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son motivación y edad por los líderes de PC de AMAS.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .115 y un nivel de significación p de .106. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 4

No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y sus años como adventista.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas fueron motivación y los años como adventista de los líderes de PC de AMAS.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .100 y un nivel de significación p de .160. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 5

No existe una relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y sus años como líder de PC.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas fueron motivación y los años como líder de PC de AMAS.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .115 y un nivel de significación p de .106. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 6

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

Para probar esta hipótesis se utilizó las pruebas estadísticas de varianza de un factor. Se consideró como variable dependiente la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC. La variable independiente fue el nivel académico del líder de PC.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de .553 y un nivel de significación p de .736. Puesto

que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis nula. Se concluyó que los grupos definidos por la variable nivel académico no difieren significativamente en la autopercepción del grado de motivación.

Hipótesis nula 7

No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el género, estado civil y ocupación del líder de PC de AMAS.

Para probar esta hipótesis se utilizó las pruebas estadísticas de análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor. Las variables independientes fueron el género, estado civil y ocupación del líder de PC.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 1.404 y un nivel de significación p de .101. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis nula. Se concluyó que los grupos definidos por variables género, estado civil y ocupación no difieren significativamente en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor.

Hipótesis nula 8

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y la edad del líder de PC de AMAS.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas fueron gestión directiva del pastor y la edad de los líderes de PC de AMAS.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .089 y un nivel de significación p de .212. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre la variable y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 9

No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el nivel académico del líder de PC de AMAS.

Para probar esta hipótesis se utilizó las pruebas estadísticas de análisis de varianza de un factor. Se consideró como variable dependiente la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor. La variable independiente fue el nivel académico del líder de PC.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 3.943 y un nivel de significación p de .002. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue menor que .05 se rechazó la hipótesis nula. Se concluyó que los grupos definidos por la variable de nivel académico difieren significativamente en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor. El resultado de la media de cada grupo fue: ningún estudio académico 3.33, de 1° a 6° grado 3.78, de 7° a 9° grado 3.53, nivel bachillerato 3.23, universitario 2.95 y posgrado 2.33.

Hipótesis nula 10

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y los años como adventista del líder de PC de AMAS.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables son gestión directiva del pastor y años como adventista del líder de PC.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de $-.123$ y un nivel de significación p de $.083$. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables.

Hipótesis nula 11

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y los años como líder de PC de AMAS.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son gestión directiva y los años como líder de PC de AMAS.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de $-.117$ y un nivel de significación p de $.098$. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables.

Preguntas complementarias

Las tablas de resultados usadas en este análisis se pueden consultar en el Apéndice K. A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación.

1. ¿Cuál es la autopercepción del grado de motivación de los líderes de las PC de AMAS?

Mediante el análisis de datos de los 200 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable autopercepción del grado de motivación de los líderes de las de AMAS de 3.88 (entre regular y bueno). La desviación típica correspondió a 0.59. Los resultados de cada ítem se encuentran en el Apéndice K.

De los ítems que conformaron el instrumento de motivación se puede resaltar que las áreas en las que los líderes perciben una mayor motivación fueron: (a) tratar de forma amable a los miembros de mi PC (4.36), (b) mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia (4.32), (c) reunirme semanalmente con mi PC (4.29), (d) motivar a los miembros para que progresen espiritualmente (4.22) y (e) conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia (4.21).

Las áreas en las que los líderes perciben un menor grado de motivación fueron: (a) realizar la visitación pastoral a los miembros de mi PC (3.59), (b) implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en mi PC (3.59), (c) organizar la multiplicación de mi PC en término de un año (3.46), (d) alcanzar el blanco de estudios bíblicos del mes (3.32) y (e) alcanzar el blanco de almas del mes (3.24).

2. ¿Cuál es la percepción que tienen los líderes de PC acerca del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS?

Mediante el análisis de datos de los 200 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable de la percepción que tienen los líderes de PC del grado de la calidad de la gestión directiva del pastor de la AMAS de 3.31 (entre regular y bueno). La desviación típica correspondió a 0.99. Los resultados de cada ítem se encuentran en el apéndice G.

De los ítemes que conformaron el instrumento de gestión directiva del pastor se puede resaltar que las áreas en las que los líderes perciben una mayor gestión directiva fueron: (a) tratar de forma amable a los líderes de la PC (4.07), (b) motiva a los líderes de PC para que crezcan espiritualmente (3.82), (c) motiva al líder a tener una vida devocional activa (3.71), (d) informa a los líderes de PC sobre los eventos de la iglesia (3.71) y (e) establece metas con los ancianos coordinadores y líderes de PC (3.67).

Las áreas en las que los líderes perciben un menor grado de gestión directiva pastoral fueron: (a) evalúa el rescate de miembros ex adventistas dentro del territorio de la PC (2.97), (b) promueve seminarios de mayordomía para las PC (2.85), (c) realiza la visitación pastoral con el anciano coordinador a los líderes de la PC (2.84), (d) supervisa las reuniones de líderes de PC (2.78) y (e) promueve actividades sociales para los líderes de PC (2.68).

Resumen del capítulo

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

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

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

La presente investigación tuvo como finalidad principal la de conocer si existe relación entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores en el territorio de la AMAS.

El informe de los resultados fue estructurado en cinco capítulos.

El Capítulo I contiene los antecedentes de la motivación y gestión directiva, así como la relación que existe entre ambas 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: teorías de la motivación, importancia de la motivación, efectos, factores, conceptos e investigaciones realizadas. De igual forma para la variable gestión directiva se destacan los puntos de: conceptos, fundamento administrativo, importancia de

la gestión directiva en las organizaciones, principios básicos de la administración. También se incluye la relación existente entre ambas variables.

El Capítulo III consideró el marco metodológico, el cual consideró: el 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. Fueron presentadas las variables demográficas, la prueba de hipótesis y finalmente las preguntas de investigación complementarias.

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

Conclusiones

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

Hipótesis principal

Esta investigación pretendió conocer si existe relación entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores en el territorio de la AMAS.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada se pudo concluir que entre la autopercepción que tienen los líderes del grado de motivación y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor se encontró una relación positiva y moderada entre ambas variables. La autopercepción

que tuvieron los líderes de su grado de motivación podría aumentar o disminuir si su percepción del grado de calidad de la gestión directiva aumenta o disminuye.

Sobre las hipótesis complementarias

Motivación, género, estado civil y ocupación

Los resultados obtenidos para esta hipótesis permitieron concluir que el género, estado civil y ocupación de los líderes no arrojó diferencia en la autopercepción del grado de motivación de los líderes. Indistintamente del género, estado civil y ocupación tuvieron entre regular y buena autopercepción del grado de motivación los líderes de PC de AMAS.

Motivación y edad

La hipótesis analizada permitió encontrar que no existió relación significativa entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y su edad. Parece ser que la motivación no mejora con el aumento de la edad de los líderes.

Motivación y sus años como adventistas

El análisis de esta hipótesis de relación mostró que el grado de motivación auto percibida por los líderes de PC de AMAS no guardó relación con sus años como miembro de la iglesia adventista. Llama la atención el hecho de que para este estudio la motivación de un líder de PC no mejore al igual que aumente el tiempo de ser miembro de la iglesia.

Motivación y sus años como líder

El análisis de esta hipótesis de relación mostró que el grado de motivación percibida por los líderes de PC de AMAS no guardó relación con sus años como líder de pequeña congregación de AMAS. Se puede concluir que para esta población el grado de motivación de los líderes no mejora ni empeora con los años que pasa como líder de PC.

Motivación y nivel académico

En el análisis estadístico para esta hipótesis, se pudo concluir que el nivel de estudios no produce una diferencia significativa en la autopercepción del grado de motivación que tienen los líderes de PC de AMAS. No importa el nivel académico del líder, la autopercepción del grado de motivación es igual en cualquier nivel.

Gestión directiva, género, estado civil y ocupación

Al analizar la hipótesis que considera la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el género, estado civil y ocupación se encontró que no difieren significativamente.

Gestión directiva y edad

La hipótesis analizada permitió encontrar que no existe relación significativa entre la gestión directiva del pastor y la edad del líder de PC.

Gestión directiva y nivel académico

En el análisis estadístico para esta hipótesis, se pudo concluir que el nivel de estudios produce una diferencia significativa en la percepción de la gestión directiva del pastor. Los líderes con estudios de bachillerato o menos tuvieron una mejor percepción que los líderes con estudios universitarios y posgrado.

Gestión directiva y sus años como adventista

No se encontró relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y el tiempo que tiene como adventista el líder de PC.

Gestión directiva y sus años como líder

No se encontró relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y el tiempo que tiene como líder de PC.

Sobre las preguntas complementarias

El resultado indica que los líderes estuvieron entre regular y bueno con su autopercepción del grado de motivación.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor está entre regular y bueno.

Discusión

La gestión directiva del pastor juega un papel fundamental para la motivación del líder de PC, de ahí la necesidad de hacer un análisis de la gestión directiva del pastor. Las entidades adventistas deben ser eficientes en su gestión, haciendo un

mejor uso de sus recursos para elevar la motivación del líder y mejorar los resultados para que exista un mayor crecimiento y solidez en nuestras iglesias. También deben tener una mayor calidad de gestión directiva para seguir de cerca la marcha de las pequeñas congregaciones determinando los factores que inciden en la motivación de líderes y alcanzar los objetivos organizacionales deseados.

La investigación se desarrolló con el enfoque señalado por Klienbeck y Furhman (2000) en donde expresan que la falta de motivación en el trabajo aporta un efecto negativo en el desempeño de los empleados y por consiguiente la disminución en la productividad que esto provoca representa una amenaza para el bienestar y la estabilidad de toda organización.

Tratando de aplicar lo dicho por Robbins (2004) que define motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, que consiste en cuanto se esfuerza un individuo.

Fagerstrom (2006) expresa que si no existe una buena motivación en el liderazgo, estos se mantendrán desmotivados o simplemente renunciarán después de hacer todo posible esfuerzo para el éxito.

En la AMAS, como en todas las empresas, siempre existen diferencias entre jefes y subordinados que deben ser atendidas de la mejor manera posible; es allí donde entra la gestión directiva del pastor para resolverlas.

Etkin (2006) define gestión directiva como un concepto que se utiliza en la fase de proyección para servir como guía o para definir las formas ideales o deseables de articular las unidades, funciones y grupos en la organización. Que le permita saber cómo está funcionando su organización.

Urcola Tellería (2000) declara que la clave del siglo XXI estará en saber construir el modelo de la gestión basado en conocer las necesidades y determinar la forma de satisfacer a la persona. Es el arma más poderosa para competir y aumentar el valor de las empresas. A medida que estas avanzan en el desarrollo de la gestión, irá progresivamente adoptando medidas hacia una mayor descentralización, de forma tal que le sea posible delegar y traspasar ámbitos de poder, autoridad y decisión en el logro de resultados positivos para la empresa.

La investigación pretendió conocer si existe relación entre la autopercepción del grado de motivación de los líderes de PC y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores en el territorio de la AMAS, de acuerdo a lo expuesto por Goleman (1999) quien señala que cuando un puesto es más complejo o de relación con otras personas, más importante es contar con un adecuado nivel de gestión directiva.

Wagner (1976) declara: “Si su iglesia no está creciendo, y usted se pregunta por qué, analice cuidadosamente la gestión del pastor” (p. 43).

Dios es un Dios de orden. Dios exige orden y sistema en su obra en nuestros días. No en forma negligente o al azar. El quiere que su obra se haga con fe y exactitud, para que pueda poner sobre ella el sello de aprobación. (White, 1980, p. 393)

Añade Juárez (2004) que una gestión persistente organizado y la debida motivación son los ingredientes necesarios que la congregación necesita para mantener los grupos pequeños.

Recomendaciones

Debido al avance en el estudio que se ha hecho de la motivación de los líderes de PC y el grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS, así como la aportación de varios autores contenidos en esta investigación que relacionan estas variables, es conveniente realizar las siguientes recomendaciones:

A los administradores de AMAS

1. Establecer programas para dar a conocer al pastor la importancia del grado de calidad de su gestión directiva, para la motivación de los líderes de PC de AMAS.
2. Constituir una comisión revisora para evaluar y ver si se corroboran los resultados obtenidos en este estudio.
3. Tener evaluaciones periódicas de manera grupal e individual para conocer los avances obtenidos.
4. Capacitar de manera amena y con ejemplos reales, mediante personal especializado en el área de la gestión directiva del pastor, a fin de generar un mayor impacto en las mentes de los líderes.
5. Establecer programas de mejoramiento en las diferentes áreas de la gestión directiva del pastor.

A los pastores de AMAS

1. Tener disposición a aprender de las capacitaciones que se impartan.
2. Fomentar el grado de calidad de gestión directiva entre ellos y sus líderes para mantener un clima de trabajo agradable.

3. Realizar evaluaciones rápidas y de manera personal con el pastor a fin de conocer la gestión directiva que están realizando y mejorar en aspectos que muestren algún grado de deficiencia.

4. Fomentar la honestidad al momento de evaluarse a sí mismos y aceptar las críticas constructivas de otros.

5. Informar de manera personal a cada pastor de los beneficios del grado de calidad de la gestión directiva en su área laboral.

Para futuras investigaciones

1. Realizar análisis más detallados en cuanto a la gestión directiva que realiza cada pastor para posibles mejoras al instrumento.

2. Hacer un análisis del grado de calidad de la gestión directiva del pastor en donde se considere su propia evaluación.

APÉNDICE A

ANÁLISIS DE CLARIDAD Y PERTINENCIA MOTIVACIÓN

ANÁLISIS DE CLARIDAD Y PERTINENCIA MOTIVACIÓN

Asistir a las reuniones de líderes
Formar nuevos líderes
Promover la mayordomía
Establecer con los miembros del grupo los objetivos
Organizar la multiplicación de mi PC en término de un año
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC
Realizar un buen programa en la PC
Delegar funciones específicas a los miembros de la PC
Exponer, La Palabra con autoridad y Poder en campañas y reuniones semanales
Promover actividades sociales entre los miembros
Alcanzar el blanco de recolección del año
Alcanzar el blanco de almas del mes
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos del mes
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC
Ser un excelente instructor
Mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia
Motivar a los miembros para que progresen espiritualmente
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en mi PC
Retener los miembros de mi PC
Rescatar los miembros ex – adventistas dentro del territorio de la PC
Reunirme semanalmente con mi PC
Tener una vida devocional activa
Realizar la visitación pastoral a los miembros de mi PC
Tratar de forma amable a los miembros de mi PC
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia
Entregar puntualmente la información que se requiera
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia

APÉNDICE B

CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO MOTIVACIÓN

CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO MOTIVACIÓN

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	30

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	20	100.0

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

APÉNDICE C

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

*Asociación Metropolitana Salvadoreña Adventista
Investigación Sobre la Motivación de los
Líderes de P.C. y la Gestión Directiva de los Pastores.*



INDICACIONES GENERALES

Estamos trabajando en una investigación que servirá para elaborar un proyecto en el Departamento de Ministerios Personales sobre la motivación de los líderes de pequeñas congregaciones y gestión directiva de los Pastores. Deseamos pedir su ayuda para responder estas consultas que no llevarán mucho tiempo. Sus respuestas son anónimas.

No afectarán la credibilidad del pastor o el líder de pequeña congregación; al contrario será de un gran aporte para el beneficio de nuestra iglesia en el buen funcionamiento de las pequeñas congregaciones en nuestras iglesias.

Las personas que fueron seleccionadas para esta investigación y las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en el informe final, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pedimos que conteste este estudio con honestidad. No hay respuestas correctas e incorrectas. En todas las actividades solo podrá seleccionar una opción marcando una "X" a la que corresponde.

I. DATOS GENERALES

Género:	<input type="radio"/> Masculino	<input type="radio"/> Femenino	
Estado Civil:	<input type="radio"/> Casado (a) <input type="radio"/> Divorciado (a)	<input type="radio"/> Soltero (a) <input type="radio"/> Viudo (a)	
Nivel académico:	<input type="radio"/> Ninguno <input type="radio"/> Bachillerato	<input type="radio"/> 1° a 6° <input type="radio"/> Universidad	<input type="radio"/> 7° a 9° <input type="radio"/> Posgrado
Ocupación:	<input type="radio"/> Ama de casa <input type="radio"/> Técnico	<input type="radio"/> Estudiante <input type="radio"/> Profesional	<input type="radio"/> Obrero
Edad:	_ _ años		
Tiempo de trabajar como Líder de PC:	_ _ años ó _ _ meses		
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista:	_ _ años ó _ _ meses		

INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

II. MOTIVACIÓN

Esta primera parte contiene una serie de actividades relacionadas con su labor como líder de PC. Agradecemos nos diga el nivel de motivación en su trabajo como líder. No hay respuestas correctas e incorrectas. Solo podrá seleccionar una opción marcando una “X” la columna que más describa su nivel de motivación.

Estoy motivado como líder de pequeña congregación para...	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
Asistir a las reuniones de líderes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formar nuevos líderes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promover la mayordomía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Establecer con los miembros del grupo los objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizar la multiplicación de mi PC en término de un año	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar un buen programa en la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delegar funciones específicas a los miembros de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Exponer, La Palabra con autoridad y Poder en campañas y reuniones semanales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promover actividades sociales entre los miembros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alcanzar el blanco de recolección del año	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alcanzar el blanco de almas del mes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos del mes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser un excelente instructor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivar a los miembros para que progresen espiritualmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en mi PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retener los miembros de mi PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rescatar los miembros ex – adventistas dentro del territorio de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reunirme semanalmente con mi PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tener una vida devocional activa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar la visitación pastoral a los miembros de mi PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tratar de forma amable a los miembros de mi PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entregar puntualmente la información que se requiera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

APÉNDICE D

ANÁLISIS DE CLARIDAD Y PERTINENCIA GESTIÓN DIRECTIVA

ANÁLISIS DE CLARIDAD Y PERTINENCIA GESTIÓN DIRECTIVA

Supervisa las reuniones de líderes de PC
Forma nuevos líderes
Promueve seminarios de mayordomía para las PC
Establece metas con los Ancianos coordinadores y líderes de PC
Organiza la multiplicación de PC en término de un año
Apoya las actividades de los departamentos de la iglesia a través de la PC
Realiza programas que benefician a la PC
Delega funciones específicas a los líderes de PC
Capacita al líder para exponer La Palabra con autoridad y poder
Promueve actividades sociales para los líderes de PC
Da orientación para lograr la recolección del año
Capacita para cumplir la misión de ganar almas para Cristo
Instruye para cumplir las metas de estudios bíblicos
Orienta sobre la importancia del desempeño de líder de PC
Orienta para que el líder sea un excelente instructor en su PC
Orienta sobre la importancia de mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia
Entrega literatura de la iglesia a través de la PC
Informa a los líderes de PC sobre los eventos de la iglesia
Motiva a los líderes de PC para que crezcan espiritualmente
Capacita para Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en la PC
Evalúa la retención de los miembros de la PC
Evalúa el rescate de miembros ex – adventistas dentro del territorio de la PC
Reúne semanalmente a los líderes de la PC
Motiva al líder de PC a tener una vida devocional activa
Realiza la visitación pastoral con el anciano coordinador a los líderes de la PC
Trata de forma amable a los líderes de la PC
Evalúa la asistencia de la PC a los cultos regulares de nuestra iglesia
Enseña al líder de PC las doctrinas de la iglesia
Entrega puntualmente la información que requiere el líder de la PC
Evalúa si el líder de PC lleva visitas a cada reunión de la iglesia

APÉNDICE E

CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO GESTIÓN DIRECTIVA

CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO GESTIÓN DIRECTIVA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.983	30

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	20	100.0

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

APÉNDICE F

INSTRUMENTO DE GESTIÓN DIRECTIVA

INSTRUMENTO DE GESTIÓN DIRECTIVA

II. Gestión Directiva

Esta parte contiene la misma serie de actividades relacionadas con la labor pastoral hacia el líder de PC de la parte anterior. Agradecemos nos diga sinceramente con qué frecuencia realiza el pastor las siguientes actividades en su trabajo como pastor. No hay respuestas correctas e incorrectas. Solo podrá seleccionar una opción marcando una “X” la columna que más describa la frecuencia con la que las realiza.

Con qué frecuencia realiza el Pastor las siguientes actividades...	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Frecuentemente	Siempre
Supervisa las reuniones de líderes de PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forma nuevos líderes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promueve seminarios de mayordomía para las PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Establece metas con los Ancianos coordinadores y líderes de PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organiza la multiplicación de PC en término de un año	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoya las actividades de los departamentos de la iglesia a través de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza programas que benefician a la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delega funciones específicas a los líderes de PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacita al líder para exponer La Palabra con autoridad y poder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promueve actividades sociales para los líderes de PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da orientación para lograr la recolección del año	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacita para cumplir la misión de ganar almas para Cristo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instruye para cumplir las metas de estudios bíblicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orienta sobre la importancia del desempeño de líder de PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orienta para que el líder sea un excelente instructor en su PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orienta sobre la importancia de mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrega literatura de la iglesia a través de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informa a los líderes de PC sobre los eventos de la iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motiva a los líderes de PC para que crezcan espiritualmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacita para Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evalúa la retención de los miembros de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evalúa el rescate de miembros ex – adventistas dentro del territorio de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reúne semanalmente a los líderes de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motiva al líder de PC a tener una vida devocional activa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza la visitación pastoral con el anciano coordinador a los líderes de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trata de forma amable a los líderes de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evalúa la asistencia de la PC a los cultos regulares de nuestra iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enseña al líder de PC las doctrinas de la iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrega puntualmente la información que requiere el líder de la PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evalúa si el líder de PC lleva visitas a cada reunión de la iglesia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¡Muchas Gracias! por su tiempo y participación

APÉNDICE G

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FINAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y MOTIVACIÓN

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FINAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y MOTIVACIÓN

Gestión pastoral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	30

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	192	96.0
	Excluidos(a)	8	4.0
	Total	200	100.0

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

Motivación

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.938	30

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	188	94.0
	Excluidos(a)	12	6.0
	Total	200	100.0

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

APÉNDICE H

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Es una auto concepción individual como masculino o femenino.	Para conocer el género del líder de la PC, se obtuvo de la siguiente forma: Género <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	La variable fue categorizada de la siguiente forma: 1 = Masculino 2 = Femenino
Estado civil	Condición del estado familiar del líder.	Para conocer el estado civil del líder de PC. <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Soltero (a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)	La variable fue analizada de la siguiente manera: 1=Casado (a) 2=Soltero (a) 3=Divorciado (a) 4=Viudo (a)
Nivel académico	Condición de grado de educación del líder de PC	Para conocer el nivel académico del líder de PC. <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> 1° a 6° <input type="checkbox"/> 7° a 9° <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> Posgrado	La variable fue analizada de la siguiente manera: 1=Ninguno 2=1° a 6° 3=7° a 9° 4=Bachillerato 5=Universidad 6=Posgrado
Ocupación	Condición de trabajo del líder de PC.	La ocupación de líder de PC se obtuvo a través de lo siguiente: <input type="checkbox"/> Ama de casa <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Obrero <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Profesional	La variable fue analizada de la siguiente manera: 1=Ama de casa 2=Estudiante 3=Obrero 4=Técnico 5=Profesional

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de un individuo.	La ocupación de líder de PC se obtuvo a través de lo siguiente: Edad ___ Años	Número entero que representa la cantidad de años de vida del líder de la PC. ___ años
Tiempo de trabajar como líder de PC	Es el nombre que se le da al reconocimiento del tiempo de trabajar como líder de PC.	Tiempo de trabajar como líder de PC se obtuvo a través de lo siguiente: Tiempo ___ años ó ___ meses	Número entero que representa la cantidad de tiempo de trabajar como líder de PC. ___ años ó ___ meses
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	Es el nombre que se le da al líder para conocer el tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista.	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista se obtuvo a través de lo siguiente: Tiempo ___ años ó ___ meses	Número entero que representa la cantidad de ser miembro de la Iglesia Adventista. ___ años ó ___ meses
Auto percepción del grado de motivación de los líderes de pequeñas congregaciones	Medición del grado de motivación de los líderes de PC.	Los líderes dieron respuesta a 30 declaraciones, utilizando la siguiente escala: 1= Pésimo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente Asistir a las reuniones de líderes Formar nuevos líderes Promover la mayordomía Establecer con los miembros del grupo los objetivos Organizar la multiplicación de mi PC en término de un año	Para conocer la auto percepción del grado de motivación de los líderes de PC se determino por la media aritmética de las 30 declaraciones, para todos los sujetos.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		PC Realizar un buen programa en la PC Delegar funciones específicas a los miembros de la PC Exponer, La Palabra con autoridad y Poder en campañas y reuniones semanales Promover actividades sociales entre los miembros Alcanzar el blanco de recolección del año Alcanzar el blanco de almas del mes Alcanzar el blanco de estudios bíblicos del mes Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC Ser un excelente instructor Mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia Motivar a los miembros para que progresen espiritualmente Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en mi PC Retener los miembros de mi PC Rescatar los miembros ex - adventistas dentro del territorio de la PC Reunirme semanalmente con mi PC Tener una vida devocional activa Realizar la visitación pastoral a los miembros de mi PC Tratar de forma amable a los miembros de mi PC Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia Entregar puntualmente la información que se requiera	

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	
Percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS	Medición del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS	<p>Los líderes dieron respuesta a 30 declaraciones, utilizando la siguiente escala:</p> <p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Frecuentemente 5= Siempre</p> <p>Supervisa las reuniones de líderes de PC Forma nuevos líderes Promueve seminarios de mayordomía para la PC Establece metas con los Ancianos coordinadores y líderes de PC Organiza la multiplicación de PC en término de un año Apoya las actividades de los departamentos de la iglesia a través de la PC Realiza programas que benefician a la PC Delega funciones específicas a los líderes de PC Capacita al líder para exponer La Palabra con autoridad y poder Promueve actividades sociales para los líderes de PC Da orientación para lograr la recolección del año Capacita para cumplir la misión de ganar almas para Cristo Instruye para cumplir las metas de estudios bíblicos Orienta sobre la importancia del desempeño de líder de PC Orienta para que el líder sea un excelente instructor en su PC Orienta sobre la importancia de mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia Entrega literatura de la iglesia a través de la</p>	<p>Para conocer el grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS se determino por la media aritmética de las 30 declaraciones, para todos los sujetos.</p> <p>La escala utilizada en el instrumento se convirtió a la siguiente escala: 1= Nunca = Pésimo 2= Casi Nunca = Malo 3= A veces = Regular 4= Frecuentemente = Bueno 5= Siempre = Excelente</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		la iglesia Motiva a los líderes de PC para que crezcan espiritualmente Capacita para Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en la PC Evalúa la retención de los miembros de la PC Evalúa el rescate de miembros ex – adventistas dentro del territorio de la PC Reúne semanalmente a los líderes de la PC Motiva al líder de PC a tener una vida devocional activa Realiza la visitación pastoral con el anciano coordinador a los líderes de la PC Trata de forma amable a los líderes de la PC Evalúa la asistencia de la PC a los cultos regulares de nuestra iglesia Enseña al líder de PC las doctrinas de la iglesia Entrega puntualmente la información que requiere el líder de la PC	

APÉNDICE I

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe una relación significativa entre la auto percepción del grado de motivación de los líderes de pequeñas congregaciones y la percepción del grado de calidad de la gestión directiva de los pastores de AMAS.	A. Grado de motivación	A. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	B. Gestión directiva	B. Escala	
Hipótesis nula 2: No existe una diferencia significativa en la auto percepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS según el género, estado civil y ocupación.	Dependiente: A. Grado de motivación	A. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza factorial. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: C. Género, D. Estado civil E. Ocupación	C. Nominal D. Nominal E. Nominal	
Hipótesis nula 3: No existe una relación significativa entre la auto percepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y su edad.	Dependiente: A. Grado de motivación	A. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: F. Edad	F. Escala	
Hipótesis nula 4: No existe una relación significativa entre la auto percepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y sus años como adventista.	Dependiente: A. Grado de motivación	A. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: G. Años como adventista	G. Escala	
Hipótesis nula 5: No existe una relación significativa entre la auto percepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS y sus años como líder de PC.	Dependiente: A. Grado de motivación	A. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: H. Años como líder de PC.	H. Escala	

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 6: No existe una diferencia significativa entre la auto percepción del grado de motivación de los líderes de PC de AMAS según el nivel académico.	Dependiente: A. Grado de motivación	B. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: I. Nivel académico	I. Ordinal	
Hipótesis nula 7: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el género, estado civil y ocupación del líder de PC de AMAS.	Dependiente: B. Gestión directiva	B. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza factorial. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: D. Género	D. Nominal	
	E. Estado civil F. Ocupación	E. Nominal F. Nominal	
Hipótesis nula 8: No existe relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y la edad del líder de PC de AMAS.	Dependiente: B. Gestión directiva	B. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: F. Edad	F. Escala	
Hipótesis nula 9: No existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor según el nivel académico del líder de PC de AMAS.	Dependiente: B. Gestión directiva	B. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística análisis de varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: I. Nivel académico	I. Nominal	
Hipótesis nula 10: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y los años como adventista del líder de PC de AMAS.	Dependiente: B. Gestión directiva	B. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: G. Años como adventista	G. Escala	

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 11: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del pastor y los años como líder de PC de AMAS.	Dependiente: B. Gestión directiva	B. Escala	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq .05$.
	Independiente: H. Años como líder de PC	H. Escala	

APÉNDICE J

RESULTADOS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS

HIPOTESIS NULA 1

Correlaciones

		Grado de Motivación	Gestion Pastoral
Grado de Motivación	Correlación de Pearson	1	.304(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	200	200
Gestion Pastoral	Correlación de Pearson	.304(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	200	200

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

HIPOTESIS NULA 2

Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Género de líderes de P.C.	1	Masculino	110
	2	Femenino	90
Estado civil de líderes de P.C.	1	Casado(a)	125
	2	Soltero(a)	64
	3	Divorciado(a)	6
	4	Viudo(a)	5
Ocupación de líderes de P.C.	1	Ama de casa	41
	2	Estudiante	33
	3	Obrero	61
	4	Técnico	32
	5	Profesional	33

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Grado de Motivación

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	7.931(a)	27	.294	.901	.611
Intersección	566.833	1	566.833	1737.781	.000
Género	.033	1	.033	.101	.751
EstadoCivil	.797	3	.266	.815	.487
Ocupación	.945	4	.236	.724	.576
Género * EstadoCivil	.581	3	.194	.594	.620
Género * Ocupación	1.605	4	.401	1.230	.300
EstadoCivil * Ocupación	1.285	9	.143	.438	.913
Género * EstadoCivil * Ocupación	.395	3	.132	.403	.751
Error	56.103	172	.326		
Total	3086.423	200			
Total corregida	64.034	199			

a R cuadrado = .124 (R cuadrado corregida = -.014)

HIPOTESIS NULA 3

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Grado de Motivación	200	2.20	5.00	3.8874	.56726
Edad de líderes de P.C.	200	15.00	76.00	39.6800	14.61181
N válido (según lista)	200				

Correlaciones

		Grado de Motivación	Tiempo de trabajar como líder de P.C.
Grado de Motivación	Correlación de Pearson	1	.115
	Sig. (bilateral)		.106
	N	200	200
Tiempo de trabajar como líder de P.C.	Correlación de Pearson	.115	1
	Sig. (bilateral)	.106	
	N	200	200

HIPÓTESIS NULA 4

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Grado de Motivación	200	2.20	5.00	3.8874	.56726
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	200	.58	52.00	14.6749	11.22224
N válido (según lista)	200				

Correlaciones

		Grado de Motivación	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista
Grado de Motivación	Correlación de Pearson	1	.100
	Sig. (bilateral)		.160
	N	200	200
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	Correlación de Pearson	.100	1
	Sig. (bilateral)	.160	
	N	200	200

HIPÓTESIS NULA 5

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Grado de Motivación	200	2.20	5.00	3.8874	.56726
Tiempo de trabajar como líder de P.C.	200	.08	18.00	3.5599	3.88031
N válido (según lista)	200				

Correlaciones

		Grado de Motivación	Tiempo de trabajar como líder de P.C.
Grado de Motivación	Correlación de Pearson	1	.115
	Sig. (bilateral)		.106
	N	200	200
Tiempo de trabajar como líder de P.C.	Correlación de Pearson	.115	1
	Sig. (bilateral)	.106	
	N	200	200

HIPÓTESIS NULA 6

Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Nivel académico de líderes de P.C.	1	Ninguno	9
	2	1° a 6°	32
	3	7° a 9°	43
	4	Bachillerato	68
	5	Universidad	45
	6	Posgrado	3

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Grado de Motivación

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	.901(a)	5	.180	.553	.736
Intersección	1037.243	1	1037.243	3187.293	.000
Nivel académico	.901	5	.180	.553	.736
Error	63.134	194	.325		
Total	3086.423	200			
Total corregida	64.034	199			

a R cuadrado = .014 (R cuadrado corregida = -.011)

HIPÓTESIS NULA 7

Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Género de líderes de P.C.	1	Masculino	110
	2	Femenino	90
Estado civil de líderes de P.C.	1	Casado(a)	125
	2	Soltero(a)	64
	3	Divorciado(a)	6
	4	Viudo(a)	5
Ocupación de líderes de P.C.	1	Ama de casa	41
	2	Estudiante	33
	3	Obrero	61
	4	Técnico	32
	5	Profesional	33

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Gestión Pastoral

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	GI	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	36.076(a)	27	1.336	1.404	.101
Intersección	377.055	1	377.055	396.225	.000
Género	.549	1	.549	.577	.448
Estado Civil	3.970	3	1.323	1.391	.247
Ocupación	2.699	4	.675	.709	.587
Género * Estado Civil	.381	3	.127	.134	.940
Género * Ocupación	4.824	4	1.206	1.267	.285
Estado Civil * Ocupación	5.599	9	.622	.654	.750
Género * Estado Civil * Ocupación	1.081	3	.360	.379	.768
Error	163.678	172	.952		
Total	2399.664	200			
Total corregida	199.755	199			

a R cuadrado = .181 (R cuadrado corregida = .052)

HIPÓTESIS NULA 8

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Gestion Pastoral	200	1.00	4.97	3.3166	1.00189
Edad de líderes de P.C.	200	15.00	76.00	39.6800	14.61181
N válido (según lista)	200				

Correlaciones

		Gestion Pastoral	Edad de líderes de P.C.
Gestion Pastoral	Correlación de Pearson	1	.089
	Sig. (bilateral)		.212
	N	200	200
Edad de líderes de P.C.	Correlación de Pearson	.089	1
	Sig. (bilateral)	.212	
	N	200	200

HIPÓTESIS NULA 9

Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Nivel académico de líderes de P.C.	1	Ninguno	9
	2	1° a 6°	32
	3	7° a 9°	43
	4	Bachillerato	68
	5	Universidad	45
	6	Posgrado	3

Gestion Pastoral

Nivel académico de líderes de P.C.	Media	N	Desv. típ.
Ninguno	3.3333	9	.63661
1° a 6°	3.7844	32	1.03354
7° a 9°	3.5390	43	.92741
Bachillerato	3.2379	68	.95228
Universidad	2.9523	45	1.01853
Posgrado	2.3333	3	1.10504
Total	3.3166	200	1.00189

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Gestion Pastoral

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Gl	Media cuadrática	F	Significaci6n
Modelo corregido	18.429(a)	5	3.686	3.943	.002
Intersecci6n	686.509	1	686.509	734.492	.000
Nivelacadémico	18.429	5	3.686	3.943	.002
Error	181.326	194	.935		
Total	2399.664	200			
Total corregida	199.755	199			

a R cuadrado = .092 (R cuadrado corregida = .069)

HIPÖTESIS NULA 10

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Gestion Pastoral	200	1.00	4.97	3.3166	1.00189
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	200	.58	52.00	14.6749	11.22224
N válido (según lista)	200				

Correlaciones

		Gestion Pastoral	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista
Gestion Pastoral	Correlación de Pearson	1	-.123
	Sig. (bilateral)		.083
	N	200	200
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	Correlación de Pearson	-.123	1
	Sig. (bilateral)	.083	
	N	200	200

HIPÓTESIS NULA 11

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Gestion Pastoral	200	1.00	4.97	3.3166	1.00189
Tiempo de trabajar como líder de P.C.	200	.08	18.00	3.5599	3.88031
N válido (según lista)	200				

Correlaciones

		Gestion Pastoral	Tiempo de trabajar como líder de P.C.
Gestion Pastoral	Correlación de Pearson	1	-.117
	Sig. (bilateral)		.098
	N	200	200
Tiempo de trabajar como líder de P.C.	Correlación de Pearson	-.117	1
	Sig. (bilateral)	.098	
	N	200	200

APÉNDICE K

TABLAS DE RESULTADOS PARA LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Instrumento de motivación

Media y desviación estándar de las declaraciones

Declaraciones	N	Media	Desv. típ.
Tratar de forma amable a los miembros de mi PC	199	4.36	.725
Mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia	200	4.32	.684
Reunirme semanalmente con mi PC	199	4.29	.812
Motivar a los miembros para que progresen espiritualmente	200	4.22	.803
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia	200	4.21	.876
Asistir a las reuniones de líderes	199	4.18	.849
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia	199	4.16	.847
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	200	4.14	.849
Tener una vida devocional activa	199	4.03	.921
Realizar un buen programa en la PC	200	4.02	.856
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC	200	4.02	.888
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC	200	4.00	.982
Entregar puntualmente la información que se requiera	200	3.96	.884
Retener los miembros de mi PC	199	3.92	.899
Exponer, La Palabra con autoridad y Poder en campañas y reuniones semanales	199	3.91	.984
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	200	3.91	.990
Ser un excelente instructor	200	3.90	.897
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC	200	3.89	.895
Delegar funciones específicas a los miembros de la PC	199	3.88	.877
Alcanzar el blanco de recolección del año	200	3.74	1.034
Promover actividades sociales entre los miembros	199	3.72	1.105
Promover la mayordomía	200	3.71	1.020
Formar nuevos líderes	200	3.70	1.017
Establecer con los miembros del grupo los objetivos	198	3.67	.956
Rescatar los miembros ex-adventistas dentro del territorio de la PC	200	3.62	1.006
Realizar la visitación pastoral a los miembros de mi PC	199	3.59	1.088
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en mi PC	200	3.59	1.038
Organizar la multiplicación de mi PC en término de un año	199	3.46	1.072
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos del mes	199	3.32	1.090
Alcanzar el blanco de almas del mes	199	3.24	1.243
N válido (según lista)	188		

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. típ.
Grado de Motivación	200	2.20	5.00	777.48	3.8874	.56726
N válido (según lista)	200					

Instrumento de Gestión directiva del Pastor

Media y desviación estándar de las declaraciones

Declaraciones	N	Media	Desv. típ.
Trata de forma amable a los líderes de la PC	198	4.07	1.122
Motiva a los líderes de PC para que crezcan espiritualmente	200	3.82	1.244
Motiva al líder de PC a tener una vida devocional activa	200	3.71	1.321
Informa a los líderes de PC sobre los eventos de la iglesia	199	3.71	1.285
Establece metas con los Ancianos coordinadores y líderes de PC	200	3.67	1.253
Orienta sobre la importancia de mantener una buena relación con la dirigencia de la iglesia	200	3.63	1.261
Orienta sobre la importancia del desempeño de líder de PC	199	3.54	1.274
Delega funciones específicas a los líderes de PC	200	3.53	1.322
Capacita para cumplir la misión de ganar almas para Cristo	200	3.49	1.345
Da orientación para lograr la recolección del año	200	3.48	1.326
Entrega puntualmente la información que requiere el líder de la PC	199	3.47	1.340
Entrega literatura de la iglesia a través de la PC	199	3.44	1.320
Enseña al líder de PC las doctrinas de la iglesia	200	3.38	1.413
Orienta para que el líder sea un excelente instructor en su PC	199	3.38	1.327
Capacita para Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros en la PC	200	3.36	1.407
Reúne semanalmente a los líderes de la PC	200	3.35	1.506
Instruye para cumplir las metas de estudios bíblicos	200	3.34	1.335
Organiza la multiplicación de PC en término de un año	200	3.22	1.342
Capacita al líder para exponer La Palabra con autoridad y poder	200	3.22	1.439
Evalúa si el líder de PC lleva visitas a cada reunión de la iglesia	200	3.22	1.459
Apoya las actividades de los departamentos de la iglesia a través de la PC	200	3.13	1.374
Forma nuevos líderes	200	3.10	1.260
Evalúa la asistencia de la PC a los cultos regulares	200	3.08	1.374
Evalúa la retención de los miembros de la PC	200	3.05	1.352
Realiza programas que benefician a la PC	199	3.02	1.412
Evalúa el rescate de miembros ex - adventistas dentro del territorio de la PC	199	2.97	1.339
Promueve seminarios de mayordomía para las PC	200	2.85	1.265
Realiza la visitación pastoral con el anciano coordinador a los líderes de la PC	199	2.84	1.450
Supervisa las reuniones de líderes de PC	200	2.78	1.412
Promueve actividades sociales para los líderes de PC	200	2.68	1.363
N válido (según lista)	192		

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. típ.
Gestion Pastoral	200	1.00	4.97	663.31	3.3166	1.00189
N válido (según lista)	200					

LISTA DE REFERENCIAS

- Acuña Acuña, J. (2005). *Mejoramiento de calidad: un enfoque a los servicios*. San José, Costa Rica: Tecnológico de Costa Rica.
- Ager Hortal, M. y Pérez, E. (2004). *Administración y dirección de empresas: teorías y ejercicios resueltos*. Madrid: Ramón Areces.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque, Perú: Coll.
- Arias Galicia, F. (1976). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Baguer Alcalá, A. y Zarraga Rodriguez, M. (2003). *Dirige: manual de conceptos prácticos y necesarios para la gestión empresarial*. Madrid: Díaz de Santos.
- Bakke, R. (1987). *The urban Christians*. Downers Grove, IL: Intervarsity Press.
- Barreiro, J. (2003). *Gestión científica empresarial: temas de investigación actuales*. La Coruña: Netbiblo.
- Beckhard, R. (1969). *Organization development: Strategies and models*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Beer, M. (1980). *Organization change and development: A systems view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Blanco Restrepo, J. y Maya Mejía, J. (2006). *Administración de servicio de salud*. Bogotá: CIB.
- Bouloc, P. (1976). *Dirección de los objetivos: estrategias para su implantación*. Barcelona: REVERTE.
- Bradberry, P., Greave, J. y Montañó, E. C. (2007). *Las claves de la inteligencia emocional*. Bogotá: Norma.
- Burker, W. (1982). *Organization development: Principals and practices*. Boston: Little Brown.
- Burrill, R. (1998). *Recovering an adventist approach to the life & mission of the local church*. Fallbrook, CA: Hart Research Center.

- Burrill, R. (2005). *Revolución en la iglesia: secretos para liberar el poder del laicado*. Doral, FL: APIA.
- Burrill, R. (2006). *Revitalización en la iglesia en el siglo XXI*. Doral, FL: APIA.
- Casares, David. (1993). *Planeación de vida y carrera*. México: Limusa.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Da Silva, R. (2003). *Teorías de la administración*. México: Thomson Paraninfo.
- Daft, R. (2004). *Administración*. México: Cengage Learning.
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: Cengage Learning.
- Dalton, M. (2007). *Relaciones humanas*. México: Cengage Learning.
- David, F. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México: Prentice-Hall.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Dicaprio, N., Velásquez Arellano, J. y Palencia Guerrero, A. (1989). *Teoría de la personalidad*. México: MacGraw-Hill.
- Dubrin, A. J. (2000). *Fundamentos de administración*. México: Thomson.
- Duncan, W. (1991). *Grandes ideas en la dirección de empresas*. Madrid: Díaz de Santos.
- Escrache Isabel, R. y Doméneche Antich, E. (2005). *Los sistemas de gestión, componentes estratégicos en la mejora continua de la industria agroalimentaria*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Espada García, M. (2003). *Nuestro motor emocional, la motivación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Etkin, J. (2006). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Barcelona: Granica.
- Fagerstrom, D. (2006). *The ministrys staff member*. Grands Rapids: Zondervan.
- Fernández Enrique, M. (2005). *Introducción a la gestión: Management*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

- French, W. (1969). *Organization development: Objectives, assumptions, and strategies*. *California Management Review*, 12, 23-24.
- Frick Willard, B. (1973). *Psicología humanística*. Buenos Aires: Guadalupe.
- Fulton, R. y Maddock, R. (1998). *Motivation, emotions, and leadership: The silent side of management*. Westport, CT: Quorum Books.
- Fuster Fabra, F. (2007). *Comunicación estratégica II*. Min, MN: Lulu.
- Gan, F. y Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Díaz de Santos.
- Gento Palacios, S. (1998). *Gestión y supervisión de centros educativos*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Gitman, L. y McDaniel, C. (2006). *El futuro de los negocios*. México: Cengage Learning.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Madrid: Kairós.
- González, J. (1978). *Historia de la iglesia*. Miami, FL: Caribe.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Grajales Guerra, P. (2004). *Como elaborar una propuesta de investigación*. Montemorelos, México: Publicaciones Universidad de Montemorelos.
- Guajardo Garza, E. (1996). *Administración de la calidad total: conceptos y enseñanzas de los grandes maestros de calidad*. México: PAX.
- Guerra Espinal, G. (2002). *El agronegocio y la empresa agropecuaria frente al siglo XXI*. San José, Costa Rica: Agroamérica.
- Gutiérrez, M. (1998). *Administrar para la calidad: conceptos administrativos del control total de calidad*. México: Limusa.
- Gvirtz, S. (2007). *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Barcelona: Granica.
- Hackman, J. y Oldham, G. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Hannula Markku, S. (2006). *Educational studies in mathematics*. Recuperado el 29 de enero de 2007, de <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.porta>

- Harlan, P. (2003). *Associations, synagogues, and congregations*. Min, MN: Fortress Press.
- Hawley, J. (2002). *Gerenciar desde la verdad interior: claves para obtener una gestión eficaz empleando la integridad personal*. Buenos Aires: Longseller.
- Hellriegel, D., Jackson, J. y Slocum, W. (2006). *Administración*. México: Cengage Learning.
- Hollyforde, S. y Whiddet, S. (2002). *The motivation handbook*. London: CIPD.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hesselbein, F. (2002). *De líder a líder*. Barcelona: Granica.
- Jhonson, K. (1999). *Grupos pequeños para el tiempo del fin*. Miami, FL: APIA.
- Jiménez Jiménez, J. (2001). *Manual de gestión para los jefes de servicios clínicos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Juárez, J. (2004). *Grupos pequeños: su origen y desarrollo*. Zacapa, Guatemala: Impresos de Oriente.
- Klienbeck, U. y Fuhrman, H. (2000). Effects of a psychologically based management system on work motivation and productivity. *Revista Interamericana de Psicología*, 39(3), 421-430.
- Koontz, H. (1986). *Elementos de administración*. México: McCraw-Hill.
- Koontz, H. y Weirich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.
- Lavine, J. y Wackman, D. (1992). *Gestión de empresas informáticas*. Madrid: Rialp.
- López, Julio. (2005) Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Herzberg. Gestión en el tercer milenio. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 8(15). Recuperado el 29 de mayo de 2008, de <http://Sisbib.unmsm.edupe/Bibvirtualdata//publicaciones/a04.pdf>
- Lussier, R. y Achua, C. (2006). *Liderazgo*. México: Cengage Learning.
- Macray, J. (1995). *Archaeology of the New Testament*. Grand Rapids, MI: Baker House.

- Martínez Guillén, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.
- Marriner, A. (2001). *Guía de gestión y dirección de enfermería*. Madrid: Elsevier.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.
- McClelland, D. (1970). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Melinkoff, R. (1990). *Los procesos administrativos*. Caracas: Panapos.
- Mercado, S. (2002). *Administración aplicada: teoría y práctica*. México: Limusa.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Cengage Learning.
- Muñoz Palomeque, M. (2005). *Grado de interiorización de valores en estudiantes de secundaria*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México.
- Murphy O'Connor, J. (2003). *Texto y archaeology de Paul in Corinth*. Collegeville, MN: Glazier Books.
- Nash, M. (1991). *Como incrementar la productividad del recurso humano*. Bogotá: Norma.
- Neighbour, R. (2000). *Where do we go from here?* Houston: Touch.
- Palomo Vadillo, M. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Pareda Sigüenza, P. (2002). *Manual de auditoría y cuentas anuales*. Madrid: Maceres.
- Pérez Gorostegui, E. (2007). *Comportamiento organizativo*. Madrid, España: Ramón Areces.
- Pérez López, J. y Ralph Currier, D. (1996). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.
- Pérez Moya, J. (1996). *Estrategias, gestión y habilidades directivas*. Madrid: Díaz de Santos.
- Petri, H. y Govern, J. (2006). *Motivación, teorías, investigación y aplicación*. México: Cengage Learning.

- Quin, R. (2005). *Maestría en la gestión de organizaciones: un modelo operativo de competencias*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ramírez Cardona, C. (2002). *Fundamentos de administración*. Bogotá: ECOE.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid: McGraw Hill.
- Reyes Ponce, A. (1992). *Administración moderna*. México: LIMUSA.
- Reyes Ponce, A. (2003). *Administración de empresas: teoría y práctica* (2ª ed.). México: Limusa.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional 10th ed.* México: Pearson.
- Robbins, S. P. y De Cenzo, D. (2003) *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson.
- Rodrigo Illera, C. (2002). *Elementos administrativos y dirección de empresas*. Madrid: Ramón Areces.
- Rodríguez Valencia, J. (2002). *Administración de pequeñas y medianas empresas*. México: Cengage Learning.
- Rodríguez Valencia, J. (2003). *Introducción a la administración con enfoque de sistemas*. México: Cengage Learning.
- Salkind, N. J. (1998). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Schwarz, C. (1996). *Las 8 características básicas de una iglesia saludable*. Barcelona: CLIE.
- SETAI-UNADECA. (2008). *Manual de grupos pequeños*. Alajuela, Costa Rica: UNADECA.
- Simson, W. (2003). *Casas que transformarán al mundo*. Barcelona: CLIE.
- Soldevila García, P. y Roca Batllori, E. (2004). *La contabilidad de gestión en las organizaciones sin ánimo de lucro*. Madrid: Comillas.
- Solana, R. (1993). *Administración de organizaciones*. Buenos Aires: Interoceánicas.
- Soriano, C. (2005). *Gestión y motivación del personal*. Madrid: Díaz de Santos.
- Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1997) *Administration*. México: Prentice-Hall.
- Udaondo Durán, M. (1991). *Gestión de calidad*. Madrid: Díaz de Santo.

- Urcola Tellería, J. (2000). *Factores clave de dirección orientados a la obtención de resultados*. Madrid: ESIC.
- Union Central Centroamericana. (2003). *Manual y guía del líder de la pequeña congregación*. Tegucigalpa, Honduras: UCC.
- Wagner, P. (1976). *Su iglesia puede crecer*. Barcelona: CLIE.
- Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Buenos Aires: Vergara.
- Weiten, W. (2006). *Psicología: temas y variaciones*. México: Cengage Learnings.
- Wheelen, T., Sanchez, M., Van der Linden, G. y Hunger, J. (2007). *Administración estratégica y política de negocios*. México: Pearson.
- Whetten, D. y Camerón, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- White, E. (1957). *El conflicto de los siglos*. Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association.
- White, E. (1972a). *Obreros evangelicos*. Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association.
- White, E. (1978b). *El ministerio de la bondad*. Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association.
- White, E. (1978c). *Joyas de los testimonios. Tomo III*. Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association.
- White, E. (1978d). *Servicio cristiano*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- White, E. (1978e). *El evangelismo*. Buenos Aires: ACES.
- White, E. (1980). *Patriarcas y profetas*. Buenos Aires: ACES.
- White, E. (1992). *El deseado de todas las gentes*. Doral, FL: APIA.
- White, E. (1996). *Testimonios para la iglesia (Vol.7)*. Doral, FL: APIA.
- White, E. (2005). *El camino a Cristo*. Doral FL: APIA.
- Zabala Salazar, H. (2005). *Planeación estratégica aplicada a cooperativas y demás formas asociativas y solidarias*. Bogotá: Universidad cooperativa de Colombia.