

RESUMEN

LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA ASOCIACIÓN ADVENTISTA DE HONDURAS NOR-OCCIDENTAL

por

Raúl Edgardo Galo Bonilla

Asesor: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA ASOCIACIÓN ADVENTISTA DE HONDURAS NOR-OCCIDENTAL

Investigador: Raúl Edgardo Galo Bonilla

Asesor: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación

Fecha de terminación: Junio 2011

Problema

La percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia ¿influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la zona metropolitana de la Asociación Adventista de Honduras Nor-Occidental?

Metodología

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

La población de estudio estuvo conformada por 262 líderes de pequeñas congregaciones (PC) de la zona metropolitana de la Asociación Adventista de Honduras Nor-Occidental (AAHN) y se usó como muestra un total de 129 sujetos.

Resultados

El grado de capacitación ($M = 4.05$) encontrado en la población es bueno y el nivel de desempeño ($M = 4.12$) encontrado fue bueno. La capacitación sí fue predictora del nivel de desempeño de los líderes de PC ($p = .000 < .05$). Las variables distrito y nivel académico no tuvieron un efecto significativo sobre el grado de capacitación ($p = .176 > .05$). Las variables distrito y nivel académico no tuvieron un efecto significativo sobre el nivel de desempeño ($p = .566 > .05$). La variable género no tuvo un efecto significativo sobre el grado de capacitación ($p = .922 > .05$). La variable género no tuvo un efecto significativo sobre el nivel de desempeño ($p = .584 > .05$).

Conclusiones

Se concluye que la variable de capacitación que brinda el pastor, percibida por los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN, parece tener un grado de influencia significativo en el nivel de desempeño de los líderes. La percepción del grado de capacitación que brinda el pastor obtuvo un grado *bueno*. La autopercepción del nivel de desempeño del líder de PC obtuvo un nivel *bueno*.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Administración de Empresas

LA CAPACITACIÓN Y EL DE DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE
PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA ASOCIACIÓN
ADVENTISTA DE HONDURAS NOR-OCCIDENTAL

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

por

Raúl Edgardo Galo Bonilla

Junio 2011

**CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE
PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA ZONA
METROPOLITANA DE LA ASOCIACIÓN ADVENTISTA DE
HONDURAS NOR-OCCIDENTAL**

**Tesis presentada en cumplimiento Parcial de los
Requisitos para el grado de Maestría en
Administración con acentuación en Liderazgo**

POR:

RAÚL EDGARDO GALO BONILLA

APROBADA POR LA COMISIÓN:



Dr. Ramón Meza Escobar
Asesor Presidente



Dr. Jorge Ezul T.
Examinador Externo



Mtra. Martha Alicia Olivas Dyk
Miembro Asesor



Mtro. Aaron García Méndez
Miembro Asesor



Dra. Raquel de Korniejczuk
Directora de Estudios Graduados

07-07-2011
Fecha de Aprobación

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este triunfo a Dios mi Padre, a Jesucristo mi Salvador, y al Espíritu Santo, mi Consolador, quienes me han sostenido durante todo este proceso.

A mi amada esposa Yanoris, por sus constantes oraciones, apoyo, motivación, paciencia y sacrificio; a mi hijo Abdeel, que ha sufrido tanto durante mis ausencias y a Lois Hadassah, mi hija, a quien espero tenerla en mis brazos pronto.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS		viii
RECONOCIMIENTOS		ix
Capítulo		
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA		1
Antecedentes		1
Capacitación		1
Desempeño		3
Capacitación y desempeño		3
Investigaciones realizadas		5
Capacitación y desempeño		5
Planteamiento del problema		9
Declaración del problema		10
Definición de términos		10
Hipótesis		11
Principal		11
Complementarias		11
Preguntas complementarias		12
Objetivos		12
Justificación		13
Limitaciones		14
Delimitaciones		14
Supuestos		15
Marco filosófico		16
Organización del estudio		17
II. MARCO TEÓRICO		18
Introducción		18
Capacitación		18
Conceptos		18
Importancia de la capacitación de recursos humanos		19
Beneficios de la capacitación		20
Proceso de capacitación		21
Determinar las necesidades		22
Diseño de objetivos y capacitación		23

	Impartir la capacitación	23
	Evaluar la capacitación	24
Desempeño		25
Concepto de desempeño		25
Gestión del desempeño		25
Evaluación del desempeño		26
Definición de evaluación del desempeño		26
Importancia de la evaluación del desempeño		26
Funciones del líder.....		27
Planeación.....		29
Organización.....		30
Ejecución.....		31
Control.....		32
Capacitación y desempeño.....		33
Investigaciones.....		35
III. METODOLOGÍA		42
Introducción		42
Tipo de investigación		43
Población		45
Muestra		46
Instrumentos de medición		46
Variables		46
Variable dependiente		47
Variables independientes		47
Elaboración del instrumento.....		47
Validez		48
Confiabilidad		49
Operacionalización de variables		49
Hipótesis nulas		49
Hipótesis nula principal.....		50
Hipótesis nulas complementarias		51
Operacionalización de hipótesis		52
Preguntas complementarias		52
Recolección de datos		52
Análisis de datos		54
IV. RESULTADOS		55
Introducción		55
Descripción demográfica		56
Distrito		56
Género		56
Nivel académico		57
Edad		57

	Tiempo de trabajar como líder de PC	58
	Tiempo de ser miembro de iglesia	58
	Pruebas de hipótesis	58
	Primera hipótesis nula	58
	Segunda hipótesis nula	59
	Tercera hipótesis nula	60
	Cuarta hipótesis nula	60
	Quinta hipótesis nula	61
	Sexta hipótesis nula	61
	Séptima hipótesis nula	62
	Octava hipótesis nula	62
	Preguntas complementarias	63
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	66
	Introducción	66
	Conclusiones	67
	Conclusión sobre la declaración del problema	67
	Conclusiones generales de las hipótesis complementarias.....	67
	Segunda hipótesis nula	67
	Tercera hipótesis nula	68
	Cuarta hipótesis nula	68
	Quinta hipótesis nula	68
	Sexta hipótesis nula	68
	Séptima hipótesis nula	68
	Octava hipótesis nula	68
	Conclusiones con base en las preguntas de investigación.....	69
	Discusión	69
	Recomendaciones	71
	A los administradores, secretarios de campo y pastores de la AAHN.....	71
	Para futuras investigaciones	72
Apéndice		
A.	INSTRUMENTO ORIGINAL	73
B.	INSTRUMENTO ADAPTADO	78
C.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	82
D.	OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.....	87
E.	TABLAS CON RESULTADOS DEMOGRÁFICOS.....	90

F.	TABLAS USADAS EN LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	95
G.	TABLAS CON LOS RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS	105
	LISTA DE REFERENCIAS	109

LISTA DE TABLAS

1.	Población de la Investigación	46
2.	Operacionalización de variables	50
3.	Operacionalización de hipótesis	53
4.	Distrito	56
6.	Género de los líderes de PC	57
7.	Nivel académico de los líderes de PC	57

RECONOCIMIENTOS

A Dios, en su misericordia y bondad, que me ha permitido concluir este proyecto.

A mi amada esposa Yanoris Del Carmen Atencio Castillo, por su apoyo y motivación constante, su paciencia y sacrificio.

A mi querido hijo Abdeel Obed Galo Atencio, por esperar muchos días en ausencia de su padre y a mi pequeña Lois Hadassah que también ha sufrido mi ausencia.

Al Dr. Pablo Perla, por tener la visión de que sus obreros se superaran.

Al Pr. Alfredo Argueta y Master Saúl Ortíz, por el apoyo financiero incondicional a través de nuestra Unión.

A la administración de la Universidad de Montemorelos, por darnos la oportunidad de ser sus alumnos, a los maestros del posgrado en administración por compartir sus conocimientos, experiencias y consejos.

Al Dr. Ramón Meza, por su paciencia, motivación, orientación y capacitación oportuna durante todo el proceso.

Al Pr. Javier Mejía, por impulsarme a tomar esta maestría.

Al Pr. Roberto Gutiérrez presidente de la AAHN, por permitirnos el tiempo y espacio para realizar este proyecto.

A aquellos compañeros de clase que directa o indirectamente me han apoyado incondicionalmente. Pero de manera especial al Pr. Luis Molina y al Pr. Eddy Bonilla que han sido mis compañeros y amigos.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Capacitación

Capacitación es hablar de la preparación de líderes que puedan multiplicarse en otros discípulos. Es la multiplicación de obreros. Todo discípulo debe hacer lo posible para discipular a otros, pero en una congregación de discípulos siempre habrá algunos que tienen los dones para hacer mejor este tipo de trabajo. A ellos se les debe dar un entrenamiento para mejorar su capacidad de ministrar en esta forma (Mann y Mendoza, 1996).

La capacitación tiene un significado amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos sobre todos los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante (Siliceo Aguilar, 2006).

Los programas de capacitación afectan de dos maneras al comportamiento en el trabajo. La más evidente es que mejora directamente las capacidades del empleado para cumplir con su trabajo. Esta mejora en las capacidades acrecienta el potencial del empleado de desenvolverse en un nivel superior. Desde luego que el potencial se materialice es un asunto básicamente de motivación. El segundo beneficio

de la capacitación es que aumenta la eficacia personal de los empleados (Robbins, 2004).

Cualquiera que sea el nivel y el tipo de cambio que se vaya a emprender requiere de un proceso de capacitación. La capacitación tiene un sentido más amplio que la formación, es todo un proceso de mejora sucesiva de las capacidades aplicadas a una serie de nuevas disciplinas, para que en una ejecución se mejoren las destrezas, los tiempos de ejecución y la propia capacidad de seguir mejorando (Goñi Zabala, 1999).

El capital humano consiste principalmente en conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación formal e informal en el sistema educativo y en el hogar, también por medio del entrenamiento, la experiencia y la movilidad de la fuerza laboral. La formación de capital humano implica costos y beneficios y ha sido estudiada ampliamente por la teoría económica. Por lo tanto la formación de capital humano puede ser entendida como una inversión. El capital humano se deprecia a causa de la obsolescencia de conocimientos y habilidades o del deterioro de la salud de la persona. El entrenamiento continuo es el mecanismo para combatir dicha depreciación (United Nations, 2006).

La capacitación implica una serie de actividades cuyo fin es mejorar el rendimiento presente o futuro; aumentar la capacidad por medio de la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes. Un programa de capacitación implica compartir conocimientos, que permitan al trabajador desarrollar su aptitud y capacidad de resolver situaciones que se le presenten durante su desempeño (Dolan, 1999).

Desempeño

El análisis del desempeño de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar al personal. Entre sus objetivos principales se encuentran (a) el desarrollo personal y profesional de colaboradores, (b) la mejora permanente de resultados de la organización y (c) el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. El análisis del desempeño tiende un puente entre el responsable y los colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo de lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados (Alles, 2004).

Mejorar el desempeño de las organizaciones a través de las personas es un asunto cuyo equilibrio está entre orientarse a individuos y grupos tan pequeños como grupos de trabajo y orientarse a grupos tan grandes como toda la organización. Durante años las organizaciones han creído que la forma de mejorar el desempeño de la organización consistía en conseguir que cada individuo hiciera mejor su trabajo. De un modo u otro esta mejora en el desempeño individual se acumulará e influirá sobre la cuenta de los resultados (McAdams, 1998).

Los líderes cristianos eficientes, como su Maestro, tratan de capacitar a otras personas para que experimenten esa vida abundante. Los estilos de vida de los líderes y sus métodos de relación con los demás pueden ser muy variados, pero su objetivo debe ser siempre ayudar a los demás a crecer al máximo de su capacidad, hasta la medida de la edad adulta en Cristo (D'Souza, 1997).

Capacitación y desempeño

Los procesos de comportamiento son de importancia evidente dentro de una

organización. Sin los miembros de la organización y el comportamiento que manifiestan, las organizaciones no pueden existir. Entre los procesos de comportamiento, la motivación generalmente se considera de suma importancia, dado que con frecuencia supone que la falta de ella conducirá a consecuencias negativas, tales como un desempeño ineficaz y elevados niveles de ausentismo y rotación de personal. Por consiguiente, los administradores orientados hacia resultados enfatizan mucho la importancia de la motivación. Los administradores tienen dos formas de mejorar su desempeño: con capacitación y con motivación (Rodríguez Valencia, 2006).

La capacitación, es uno de los instrumentos más importantes con los que cuenta cualquier empresa para lograr un mejor desempeño. También es vital en todos los niveles de un organismo y tiene como propósito fundamental mejorar el desempeño actual, así como futuro de la fuerza del trabajo, mediante la superación de los conocimientos básicos, perfeccionando las habilidades específicas y la inducción y adecuación de las actitudes de las personas (Rodríguez Valencia, 2002).

Los programas de capacitación ayudan a las personas a desarrollar las competencias que necesitan para desempeñarse al máximo. La inducción y la capacitación de las habilidades básicas ayudan a mejorar el desempeño (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2006).

Los programas de capacitación y desarrollo de personal constituyen un enfoque conocido y efectivo del desarrollo del capital humano. El objetivo básico de dichos programas es hacer posible que las personas adquieran los conocimientos y aptitudes que se requieren para mejorar el desempeño (Lusthaus, 2002).

Investigaciones realizadas

Capacitación y desempeño

Castro Reyes (2009) realizó un estudio sobre la gestión directiva del líder de pequeñas congregaciones y la motivación del miembro de las Iglesia Adventista del distrito las Margaritas de la Asociación Metropolitana Salvadoreña. La muestra contempló a 144 participantes investigados de una población de 200 individuos. Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t de Student para muestras independientes y análisis de varianza para un factor. Se encontró que la percepción del grado de calidad de gestión directiva y la autopercepción del grado de motivación tuvieron un valor de relación positiva y moderada ($r = .476$ y $p = .000$). Se encontró que el género y el estado civil no produjeron una diferencia en la percepción que tienen los miembros de la gestión directiva. La edad resultó ser independiente de la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder y que la edad y la autopercepción del grado de motivación están relacionadas positiva y significativamente en grado moderado. No hubo diferencia en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder según el nivel académico del miembro, pero sí se concluyó que las poblaciones definidas por la variable nivel académico tienen diferente opinión acerca de la autopercepción de su grado de motivación. Hubo diferencia significativa en la percepción del grado de motivación según la ocupación del miembro ($F = 5.699$, $p = .000$), pero no se encontraron diferencias en la percepción del grado de calidad de la gestión directiva del líder. En conclusión el grado de gestión directiva del líder y grado de motivación de los miembros estuvieron relacionados.

Aguillón López (2009) realizó un estudio sobre la capacitación y la motivación como influyentes en el nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Occidental y de la Misión Central de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador. Se utilizó un instrumento, de 90 declaraciones en escala de Likert, 30 por cada variable. Se utilizó el modelo de regresión lineal para predecir el desempeño, en función de las variables motivación y capacitación. La población de estudio estuvo conformada por dos campos de El Salvador, 554 líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Occidental y 359 líderes de la Misión Central; se utilizó como muestra un total de 629 individuos. Para la prueba de hipótesis se hizo uso del modelo de regresión lineal múltiple y el modelo de análisis de varianza factorial. El grado de motivación ($M = 3.9196$) encontrado en la población es cercano a bueno, el grado de capacitación ($M = 3.5987$) estaba entre regular y bueno y el nivel de desempeño ($M = 3.9057$) encontrado era muy cercano a bueno. La motivación y capacitación sí son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones ($p = .000 < .05$). Las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico tuvieron un efecto significativo sobre el grado de capacitación ($p = .022 < .05$) y sobre el grado de motivación ($p = .010 < 0.05$), pero no fue así sobre el nivel de desempeño ($p = .531 > .05$). Las variables edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de pequeñas congregaciones no influyen significativamente sobre el grado de capacitación ($p = .064 > .05$) y el grado de motivación ($p = .429 > .05$), pero no fue así sobre el nivel de desempeño ($p = .012 < .05$). En conclusión la motivación y la capacitación que da el pastor influyen significativamente en el desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Central y

Misión Occidental de El Salvador.

Pacheco López (2009) realizó un estudio sobre la capacitación y la motivación como influyentes en el nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Asociación Oriental Salvadoreña, la Asociación Metropolitana Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña. Se utilizó un instrumento de 90 declaraciones en escala de Likert, 30 por cada variable. Los valores de confiabilidad alfa de Cronbach para la motivación, la capacitación y el desempeño fueron respectivamente de .967, .974 y .950. La población de estudio estuvo conformada por 1,537 líderes de pequeñas congregaciones (PC) de la Asociación Oriental Salvadoreña (AOS), la Asociación Metropolitana Salvadoreña (AMS) y la Misión Paracentral Salvadoreña (MPS) y se usó como muestras un total de 530 individuos. Para la prueba de hipótesis se hizo uso del modelo de regresión lineal múltiple y el modelo de análisis de varianza factorial. El grado de motivación ($M = 3.82$) encontrado en la población es cercano a bueno, el grado de capacitación ($M = 3.47$) estaba entre regular y bueno y el nivel de desempeño ($M = 3.85$) encontrado era muy cercano a bueno. La motivación y capacitación sí son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC ($p = .000 < .05$). Las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico no tuvieron un efecto significativo sobre el grado de capacitación ($p = .515 > .05$), sobre el grado de motivación ($p = .568 > .05$), ni sobre el nivel de desempeño ($p = .176 > .05$). Las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC influyeron significativamente sobre el grado de capacitación ($p = .038 < .05$) y el nivel de desempeño ($p = .009 < .05$), pero no sobre el grado de motivación ($p = .121 > .05$). Se concluye que la motivación

y la capacitación que da el pastor influyen significativamente en el desempeño de los líderes de PC.

Machado Arévalo (2009) realizó un estudio sobre la capacitación y la motivación como influyentes en el nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador. Se utilizó un instrumento de 90 declaraciones en escala de Likert, 30 por cada variable. Se utilizó el modelo de regresión lineal para predecir el desempeño en función de las variables motivación y capacitación. La población de estudio estuvo conformada por 2,449 líderes de PC de todo El Salvador y se tomó una muestra de 1,159 individuos. Para la prueba de hipótesis se utilizó el modelo de regresión lineal múltiple y el modelo de análisis de varianza factorial. El grado de motivación ($M = 3.87$) encontrado en la población fue cercano a bueno, el grado de capacitación ($M = 3.55$) estuvo ubicado entre regular y bueno y el nivel de desempeño ($M = 3.88$) encontrado fue muy cercano a bueno. La motivación y capacitación sí fueron predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC ($p = .000 < .05$). Las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico tuvieron un efecto significativo sobre el grado de capacitación ($p = .003 < .05$) y sobre el grado de motivación ($p = .005 < .05$), pero no fue así sobre el nivel de desempeño ($p = .335 > .05$). Las variables edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC influyeron significativamente sobre el grado de capacitación ($p = .002 > .05$) y el nivel de desempeño ($p = .008 < .05$), pero no sobre el grado de motivación ($p = .239 > .05$). Se concluyó que la percepción del grado de motivación y del grado de capacitación que los líderes reciben por parte del pastor fue, respectivamente (a) *buena* y (b) *regular a buena*. La autopercepción del

nivel de desempeño de los líderes fue *buena*. La motivación y la capacitación que ofrece el pastor influyen significativamente en el desempeño de los líderes de PC.

Planteamiento del problema

La pequeña congregación (PC), es un grupo de miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) (no menos de cuatro y no más de quince integrantes), unidos por afinidad o por ubicación geográfica, que se reúnen una vez por semana para estudiar la Biblia, orar, alabar al Señor, confraternizar y expandir el reino de Dios en esta tierra. Cada PC tiene un líder que se desempeña bajo la asesoría de un anciano de la iglesia local a la cual pertenece la pequeña congregación y el anciano es el enlace inmediato con el pastor de la iglesia local.

El plan misionero a través de las pequeñas congregaciones en la IASD, se inició en Centroamérica cuando ésta conformaba la Unión Centroamericana. Posteriormente en el 2003 ésta se dividió dando origen a tres uniones. Una de estas tres uniones fue la Unión Centroamericana Central (UCC), que incluye los países de Honduras y El Salvador. Esta Unión nació con 240,799 miembros y en la actualidad cuenta con 360,734 miembros y 3,550 PC distribuidas en nueve campos locales.

En la UCC, las PC son la columna vertebral que facilita el cumplimiento de la orden de Cristo: de predicar las buenas nuevas de salvación en todo tiempo y lugar. Y aunque ya se han realizado investigaciones sobre el tema en otros campos locales de la UCC, en la Asociación Adventista de Honduras Nor-Occidental (AAHN), aún no se ha hecho ningún trabajo de investigación sobre el mismo tópico, por lo cual se considera un tema de importancia.

Declaración del problema

El estudio busca dar respuesta a la siguiente pregunta:

La percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia ¿influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN?

Definición de términos

Los principales términos usados en el tema son los siguientes:

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

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

Grado de capacitación: Medida de las habilidades y conocimientos que necesita una persona para desempeñar tareas y asignaciones de un rol determinado.

Nivel de desempeño: Medida que puede expresarse en términos de competencia y su nivel de contribución a una institución o empresa. Toma en cuenta las acciones o comportamientos que son inherentes a una profesión, cargo u oficio.

Pequeñas congregaciones: Es un conjunto de personas que se reúnen para compartir, conocerse y apoyarse. Es la unidad más pequeña y la base del modelo organizacional de la IASD en la UCC.

Líder de pequeña congregación. Persona del laicado de la IASD encargada de coordinar, administrar y liderar una pequeña congregación en las iglesias y grupos locales.

Hipótesis

Las hipótesis a probar en esta investigación fueron las siguientes:

Principal

Hi₁: La percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Nota: De aquí en adelante cuando se utilice el término grado de capacitación se referirá a la capacitación brindada por el pastor de la iglesia.

Complementarias

Hi₂: Los grupos definidos por las variables distrito, y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN difieren significativamente en la percepción del grado de capacitación.

Hi₃: Existe diferencia significativa en la autopercepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.

Hi₄: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, influyen en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

Hi₅: Los grupos definidos por las variables distrito y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN difieren significativamente en la autopercepción del nivel de desempeño.

Hi₆: Existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.

Hi₇: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

Hi₈: La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de trabajar como líder de PC, y la percepción del grado de capacitación, influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

Preguntas complementarias

A continuación se presentan algunas preguntas complementarias.

1. ¿Cuál es la percepción de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN sobre el grado de capacitación brindada por el pastor?
2. ¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de todos los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN?

Objetivos

Para el presente estudio se plantean los siguientes objetivos:

1. Determinar si la percepción del grado de capacitación influye en el nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.
2. Identificar las posibles diferencias existentes de la autopercepción del nivel de desempeño y la percepción del grado de capacitación recibida de los líderes de PC con base en algunas variables demográficas (género, edad, distrito, nivel académico, tiempo de trabajar como líder de PC y tiempo de ser miembro de iglesia).
3. Conocer la percepción de los líderes sobre el grado de capacitación.
4. Conocer la autopercepción del nivel de desempeño.

Justificación

Burrill (2006) afirma que durante los últimos años, el fenómeno de los grupos pequeños ha experimentado un crecimiento prodigioso tanto en Norteamérica como en muchos otros lugares. En la IASD, así como en otras iglesias, se ha producido un despertar que está transformando profundamente a la iglesia y al mundo. Muchas congregaciones adventistas han iniciado el proceso de trabajar con sus iglesias en torno a la idea de los grupos pequeños. En la UCC se celebran congresos nacionales anuales de grupos pequeños y se convocan asambleas regionales con regularidad. De hecho, en la IASD, existe hoy un marcado y cada vez más extendido interés por los grupos pequeños.

En Centroamérica este plan de PC se ha intentado implementar desde principios de la década de 1990 y en muchos de los niveles de la iglesia (miembros, pastores, secretarios de campo, administradores) se le ha dado poco o ningún énfasis a ésta metodología de trabajo, en parte porque no se ha encontrado la fórmula para poder hacer a las PC productivas y dinámicas. Pero en otros casos el plan ha tenido éxito y esto se debe a la capacitación constante por parte de sus pastores y administradores. También cabe mencionar que en el campo de la AAHN hasta la fecha no se ha realizado ninguna investigación sobre esta temática. Esto permitirá tener un documento aplicable en la AAHN que ayude a pastores y administradores del campo para medir el nivel de capacitación, y de desempeño de sus líderes de PC.

Esta investigación contribuye a la formación de un marco que puede servir para dar inicio a una serie de estudios sobre el tema desde diversos ángulos y mediante diferentes metodologías. Los resultados de este estudio puedan convertirse en materia

fundamental que contribuya al debate que actualmente existe con relación a los factores que ayudan a mejorar el desempeño de los líderes de PC.

Limitaciones

Este estudio tuvo las siguientes limitaciones:

1. La población contemplada en esta investigación no abarcó todos los distritos del campo de la AAHN.
2. Los resultados de la investigación únicamente son válidos para los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.
3. La variable de capacitación se evaluó específicamente desde la percepción del líder de PC sobre lo que recibe de parte del pastor en esta área.
4. La variable desempeño se midió como una autopercepción del líder de PC sobre su desempeño.
5. No se obtuvo acceso a las bibliotecas de primer mundo donde se encuentra suficiente información bibliográfica sobre el tema de investigación.
6. El idioma es otra de las limitaciones ya que la información más actualizada está en inglés, idioma que no es del dominio del investigador.
7. Por la limitación de tiempo se realizó un estudio transversal.
8. La dependencia de terceras personas para tener acceso a la población.

Delimitaciones

Algunas delimitaciones del presente estudio fueron las siguientes:

1. Para la muestra únicamente se tomaron líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.
2. La investigación se llevó a cabo durante el año 2010 en el campo de la

AAHN.

3. El instrumento se aplicó en reuniones de líderes de PC a nivel de distrito, y por lo tanto no se tomó en cuenta a los líderes que no estuvieron en la reunión.

4. El instrumento se aplicó cuando se iniciaron las reuniones, para evitar que la motivación recibida en éstas afectara la percepción de los líderes al momento de contestarlo.

5. No se tomó en cuenta a los líderes con analfabetismo.

6. Este estudio no pretendió encontrar causas de los resultados.

7. Algunas de las hipótesis complementarias no fueron sustentadas teóricamente, fueron formuladas por interés del investigador y recomendaciones del asesor principal.

8. La investigación no ha sido diseñada para resolver probables problemas revelados en los resultados.

Supuestos

Entre algunos supuestos a lo que está expuesta esta investigación se pueden mencionar los siguientes:

1. La población encuestada contestó el instrumento honestamente.

2. Las respuestas no han sido influenciadas por quienes aplicaron el instrumento.

3. Las respuestas de los encuestados pudieron ser influidas por su respeto al pastor del distrito y el temor a dañarlos con sus repuestas.

4. El nivel académico de los líderes pudo afectar la interpretación de los ítems del instrumento.

5. El muestreo que se usó permitió tener una muestra representativa para la investigación.

6. Se supone que el pastor está capacitando a los líderes, porque participan en su reunión semanal de líderes.

7. Los instrumentos midieron lo que se requería.

8. El líder de PC no tuvo incidentes desagradables recientemente con su pastor de distrito.

Marco filosófico

Los seres humanos son sociables por naturaleza. “No es bueno que el hombre esté solo” (Génesis 2:18 Versión Reina-Valera 1995). Fue creado para vivir en compañerismo con sus semejantes. La humanidad fue creada a imagen de Dios (Génesis 1:27). Esto implica que Dios es también sociable, lo que queda manifiesto en la declaración “hagamos al hombre”. Es decir, es una invitación a los demás miembros de la Divinidad (Génesis 1:26). Quiere decir que el hombre fue creado para vivir en compañerismo con Dios. Pero con la entrada del pecado (Génesis 3) el plan de Dios se vio afectado produciendo separación entre el ser humano y Dios (Isaías 59:2).

Tiempo después Dios elige a la nación de Israel, para que sea la depositaria de su ley. Después que Israel sale de Egipto, Moisés organiza al pueblo en grupos de diez (Éxodo 18). Jesús también eligió un grupo de doce y pasó la mayor parte de su ministerio con ellos, capacitándolos para que se desempeñaran eficientemente en lo concerniente al reino de los cielos. Frecuentemente Jesús enseñaba en la intimidad de los hogares (Mateo 13:36; 17:25; Marcos 9:33; 10:10). La iglesia cristiana primitiva desempeñaba sus actividades básicamente en los hogares; en grupos

pequeños, en compañerismo, estudio de la palabra, la oración y la camaradería cristiana (Hechos 2:42, 46; 12:12; 1 Corintios 16:19; Colosenses 4:15 y Filemón 2).

White (1988) hablándole a los ministros dice: “Dedique el ministro más de su tiempo a educar que a predicar. Enseñe a la gente a dar a otros el conocimiento que recibieron” (p. 22). En esta declaración se nota que para que haya un buen desempeño por parte de los discípulos de Cristo, el pastor debe capacitar a sus dirigidos.

White (1981) escribe: “Organícense nuestras iglesias en grupos para servir. Únanse diferentes personas para trabajar como pescadores de hombres. Procuren arrancar almas de la corrupción del mundo y llevarlas a la pureza salvadora del amor de Cristo” (p. 92).

Organización del estudio

La presente investigación pretende determinar si influye la capacitación en el desempeño de los líderes de PC de la AAHN. Para poder lograrlo, el resto del estudio se ha dividido en cuatro capítulos, que a continuación se describen:

El capítulo II contiene el marco teórico, una investigación sobre lo que otros han dicho e investigado sobre las dos variables en estudio de forma individual y relacionadas.

El capítulo III presenta la metodología, tipo de investigación, población, variables, operacionalización de las variables y las hipótesis, preguntas de investigación y recolección de datos.

El capítulo IV presenta los resultados derivados de la investigación.

El capítulo V presenta conclusiones, discusión y recomendaciones surgidas de los resultados de la investigación y la discusión.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

Este estudio pretende conocer si la percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

En este capítulo se presentan de forma más abarcarde los conceptos y definiciones relacionadas con cada variable del problema que se está abordando, con el propósito de sustentarlo teóricamente. El marco teórico está constituido por los conceptos, la importancia, los beneficios y el proceso relacionado con la variable capacitación. Después se presentan el concepto, la gestión, la evaluación relacionada con la variable desempeño, seguida de las funciones del líder; se incluyen las relaciones más significativas que existen entre las variables y finalmente se presentan las investigaciones y sus respectivas conclusiones.

Capacitación

Conceptos

La capacitación se refiere al proceso mediante el cual la empresa y organización estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia o ejecución de sus tareas (Rodríguez Valencia, 2007).

La capacitación es en esencia un proceso de aprendizaje que consiste en: analizar necesidades, diseñar la instrucción, la validación, poner en práctica y evaluar (Dessler, 2001).

La capacitación se refiere a los métodos que se utilizan para fomentar en los empleados nuevos o ya presentes, las habilidades que se necesitan para ejecutar sus labores (Dessler, 2004).

La capacitación consiste en hacer que el nuevo empleado trabaje al lado de otro que esté certificado en el área de conocimiento donde el primero ha mostrado deficiencias. Cuando el nuevo empleado obtenga la habilidad necesaria, podrá ocuparse del trabajo por sí solo. Este tipo de capacitación desarrolla habilidades de liderazgo (Summers, 2006).

Importancia de la capacitación de recursos humanos

Sin importar la clase de negocio o trabajo, la meta debe ser que las personas se sientan satisfechas y felices. La única forma de lograrlo es confiriendo a cada empleado en cada nivel, que haga lo necesario. Esto incluye capacitar al personal (Tschohl, 2008).

El capital humano es un determinante del éxito de las empresas, éstas buscan que su personal cuente con los conocimientos y habilidades adecuadas para las tareas que desempeñan. La capacitación para el trabajo repercute favorablemente sobre la productividad y competitividad de las empresas. Además de la contratación de recursos humanos ya formados, las empresas también aumentan su capital humano mediante programas de capacitación en el trabajo para que su personal mejore sus

calificaciones o adquiriera las nuevas competencias requeridas por los cambios en las tecnologías y en los procesos productivos (Calva y Ahumada, 2007).

El ministerio no es solo de uno, sino de todos. Es hermosa esa pluralidad. La fuerza de la porción de Efesios capítulo cuatro versículos once al trece sobre los dones espirituales es la capacitación y el adiestramiento de hermanos con el fin de que ellos también cumplan su servicio de ministerio (Larson, 1998).

Beneficios de la capacitación

La capacitación es una experiencia de aprendizaje, porque produce cambios relativamente permanentes en las personas, de modo que mejora la capacidad de desempeño del trabajo. Por ello la capacitación implica cambiar las habilidades, los conocimientos, las actitudes o el comportamiento (Robbins y Decenzo, 2009).

Las razones para brindar capacitación son numerosas, ya que gracias a la capacitación se consiguen beneficios no solo para la organización, sino también para el desarrollo de los individuos y el mejoramiento de las relaciones laborales. Ferraro (2001) menciona los siguientes beneficios al tener un programa de capacitación:

1. Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
2. Mejora el conocimiento del puesto en todos los niveles.
3. Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
4. Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
5. Crea mejor imagen.
6. Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
7. Mejora la relación jefes-subordinados.
8. Ayuda en la preparación de guías para el trabajo.

9. Es un poderoso auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
10. Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel.
11. Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
12. Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
13. Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
14. Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
15. Se promueve la comunicación en toda la organización.

Proceso de capacitación

La capacitación se refiere a la utilización de programas formales de instrucción para establecer y estandarizar en las personas los conocimientos y habilidades requeridas para el desempeño de determinados trabajos en el interior de las organizaciones. En todos los trabajos llamados profesionales, la capacitación es un parámetro clave de diseño (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1997).

Siliceo (2006) comenta que de acuerdo a la lógica y a la realidad laboral, para tener éxito en la función de capacitación, se deben seguir las siguientes etapas:

1. Investigación para determinar las necesidades reales que existan o que deban satisfacerse a corto, mediano o largo plazo: diagnóstico de necesidades.
2. Una vez señaladas las necesidades que se han de satisfacerse, fijar los objetivos que se deban lograr: planeación.
3. Definir qué contenidos de educación son necesarios, es decir, qué temas, qué materias y qué áreas deben ser cubiertas en los cursos.
4. Señalar la forma y método de instrucción ad hoc para el curso.
5. Una vez determinado el contenido, la forma y realizado el curso, se deberá

evaluar.

6. El seguimiento o continuación de la capacitación.

Cummings y Worley (2007) destacan las siguientes etapas en el proceso de capacitación para el logro del desarrollo del recurso humano.

1. Detección de las necesidades del personal de la empresa.

2. Establecimiento de objetivos y diseño del programa de capacitación.

3. Impartición de la capacitación en los diferentes niveles y usando las técnicas más adecuadas a los objetivos y los recursos.

4. La evaluación del programa de capacitación impartido.

Determinar las necesidades

Los teóricos que han estudiado la planificación de necesidades de personal coinciden en que todo proceso de selección debería ser consecuencia del sistema de planificación de los recursos humanos de la empresa, que a su vez debe estar integrado en la planificación general de la empresa (Olleros Izard, 2005).

Las necesidades de capacitación y desarrollo se determinan haciendo un análisis en el nivel organizacional, a nivel de tareas y a nivel personal (Mondy y Noe, 2005).

La información requerida en esta etapa se obtiene mediante la recolección de datos, debe utilizarse las principales herramientas que pueden ser: La entrevista, el cuestionario, pruebas de desempeño y corrillos o grupos de empleados, bien estructurados para proporcionar información sobre la satisfacción de necesidades (Reza Trosino, 2006).

Diseño de objetivos y capacitación

La capacitación y desarrollo debe tener objetivos claros y concisos. Sin ellos sería imposible diseñar programas significativos de capacitación y desempeño. Los objetivos dejan pocas dudas de lo que la capacitación debe lograr. Con los objetivos se determina si la capacitación ha sido eficaz (Mondy y Noe, 2005).

Al igual que toda planificación, la elaboración de un diseño exige partir de una idea global, de una totalidad que a medida que va construyéndose, se diferencia progresivamente. Un plan de capacitación no debe consistir en una yuxtaposición de partes (objetivos, contenidos, actividades, etc), sino en una combinación armónica de elementos que solo adquieren sentido con relación al conjunto. El diseño se caracteriza como la planificación de la actividad partiendo de una configuración global de la cual se irán diferenciando los diversos componentes (Gore, 2004).

Impartir la capacitación

Cuando se implementan programas surgen dificultades como: reacción negativa al cambio, una realimentación deficiente, la adaptación de la capacitación al tiempo de que disponen los que están involucrados sin darle mucho énfasis. En cambio estas dificultades tienen solución y debe ser pronta y eficaz para que el programa o plan de capacitación tenga el resultado esperado y exitoso (Mondy y Noe, 2005).

En la implementación del programa de capacitación se debe tener en cuenta la disponibilidad y el nivel técnico de quienes van a estar involucrados en la capacitación. Las estrategias pueden estar enfocadas en el formador o en el alumno. Con la estrategia más adecuada, se debe elegir el método más conveniente para el proceso

(Caple, 1991).

La implementación de programas de capacitación debe darse en lugares donde haya silencio, privacidad y comodidad (Thomas, 2006).

Evaluar la capacitación

La evaluación puede realizarse en cualquier momento de un proceso o actividad emprendida. La evaluación en general es un concepto valorativo incorporado hoy día a todos los sectores de la actividad humana y no solo a la actividad educativa. La actividad evaluativa es una característica inherente a toda actividad humana intencional. La evaluación aspira a conocer y valorar los resultados conseguidos. La evaluación no es privativa de la educación o de los procesos de capacitación del personal, puede presentarse en cualquier disciplina, o rama del saber humano (Reza Trosino, 2007).

La evaluación es una actividad sistemática y continua, ya que está en constante movimiento pero debe tener permanencia, evidentemente para los procesos de capacitación debe verse en su interior. Proporciona información, opiniones, datos, puntos de vista, actitudes acerca de un complejo fenómeno de capacitación (Reza Trosino, 2007).

El objetivo de toda capacitación es lograr el aprendizaje. La evaluación sirve de retroalimentación para que los planificadores de la capacitación sepan si se está logrando el aprendizaje, además permite saber qué clase de aprendizaje se obtuvo y cuán importantes y efectivo es (Rogers, Taylor, Lindley, Crowder y Soddemann, 1999).

Al momento de hacer la evaluación de la capacitación se debe tomar en cuenta:

la reacción, el aprendizaje, el comportamiento y los resultados (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, 2002).

Desempeño

Concepto de desempeño

Al resultado de un trabajo producido en un determinado proceso se le denomina desempeño, es lo queda detrás del trabajo diario (Soto y Dolan, 2004).

El desempeño se refiere a la manera como un empleado realiza sus tareas (González Arisa, 2006)).

El desempeño es el resultado de un trabajo que se efectúa en un proceso (Dolan y Martin, 2000).

Gestión del desempeño

La gestión del desempeño empieza con el establecimiento de metas. Las metas definen los resultados que las personas deberían conseguir. Las metas son unos puntos que permiten evaluar la planificación, el reconocimiento de la labor, las recompensas y la mejora. Sin metas, el tiempo y la energía se perderían en actividades que contribuyen muy poco al éxito empresarial (Luecke, 2007).

La gestión del desempeño es un proceso basado en el individuo que, normalmente, tiene lugar entre un empleado y su jefe directo. Implica establecer expectativas, observar el comportamiento, determinar el desempeño, actuar como tutor y proporcionar retroalimentación; todo esto desemboca en un debate de evaluación del desempeño (McAdams, 1998).

Evaluación del desempeño

Definición de evaluación del desempeño

Por evaluación del desempeño se entiende aquel proceso sistemático y periódico de que estima la cualidad y cantidad del grado de eficacia con que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos. También la evaluación del desempeño consiste en la identificación, medición y gestión del rendimiento humano en las empresas. En síntesis la evaluación del desempeño se entiende como la valoración sistemática y periódica del desempeño de un empleado en relación con su trabajo habitual realizada por su supervisor o alguna persona acreditada que conozca la evolución del empleado en cuestión (Publicaciones Vértice, 2008).

La evaluación del desempeño es un proceso continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios. La evaluación tiene una óptica histórica (hacia atrás) y prospectiva (hacia adelante), y pretende integrar en un mayor grado los objetivos organizacionales con los individuales (Puchol, 2007).

Importancia de la evaluación del desempeño

¿Por qué se evalúa el desempeño? El análisis de desempeño o gestión de una persona, es un instrumento para dirigir y supervisar al personal. Entre los principales objetivos se encuentran el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos (Alles, 2007).

Según Varela Juárez (2006), la evaluación del desempeño se realiza por las siguientes razones:

1. Proporciona información para la toma de decisiones.
2. Ofrece la posibilidad de que el superior y el subalterno repasen la conducta laboral. Esto permite que ambos elaboren un plan para corregir las deficiencias descubiertas.
3. La evaluación forma parte del proceso de la planificación.
4. Ayuda a administrar mejor el desempeño de la organización.

Funciones del líder

Según Hitt (2006) y Robbins (2005) las cuatro funciones administrativas principales que parecen ser más aplicables a las organizaciones modernas son: la planeación, organización, dirección o ejecución y control.

1. Planeación. Implica estimar las condiciones y las circunstancias futuras, y tomar decisiones sobre los cursos de acción adecuados. Esta función se compone de los tres niveles siguientes: (a) planeación estratégica, la cual prevé las acciones estratégicas diseñadas para lograr las metas trazadas a largo plazo para la organización, (b) planeación táctica, que traduce los planes estratégicos en acciones concretas diseñadas para alcanzar metas y objetivos específicos a corto plazo y (c) planeación operativa, la cual identifica las acciones necesarias para que las unidades de la organización logren sus metas (Hitt, 2006).

2. Organización. Esta función se ocupa de reunir recursos de manera sistemática. Implica poner atención a la estructura de relación entre los puestos y los individuos que los ocupan, así como vincular la estructura con la dirección estratégica

general de la organización. En su nivel más básico, el propósito de esta función administrativa consiste en intentar poner en orden la organización ya que sin ella sería un caos (Hitt, 2006).

3. Dirección o ejecución. Esta función incluye el término liderazgo. Es el proceso de intentar influir en otras personas para alcanzar los objetivos de la organización. Significa motivar a los subalternos, interactuando con ellos de manera eficaz en situaciones colectivas, y comunicándose de forma estimulante sobre los esfuerzos para cumplir las tareas y alcanzar las metas organizacionales (Hitt, 2006).

4. Control. La esencia de esta función consiste en regular el trabajo de quienes un administrador es responsable. La regulación puede realizarse de distintas formas, incluyendo el establecimiento anticipado de estándares de desempeño, la supervisión continua del desempeño y, de manera significativa, la evaluación del desempeño general. Los resultados de la evaluación se retroalimentan al proceso de planeación (Hitt, 2006).

Robbins (2005) desarrolla de la siguiente manera las cuatro importantes funciones administrativas.

1. Planeación. En esta función se definen las metas, se fijan las estrategias para alcanzarlas y se trazan planes para integrar y coordinar las actividades.

2. Organización. En esta función se organiza, se determina qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuenta a quién y donde se toman las decisiones.

3. Dirección. Esta función consiste en motivar a los subordinados, influir en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, elegir el mejor canal de

comunicación y ocuparse de cualquier otra manera del comportamiento de los empleados.

4. Control. Esta es la última función de la administración. Después de fijar las metas (planeación), formular planes (planeación), decidir el esquema estructural (organización) y contratar, capacitar y motivar al personal (dirección), es preciso evaluar si las cosas van como estaba previsto. Hay que comparar el desempeño real con las metas fijadas con antelación. Si hay desviaciones significativas, es deber de la administración retomar las riendas del desempeño. Este proceso de vigilar, comparar y corregir es lo que entendemos por la función de control.

Planeación

Para transformar una visión en acción, no basta con que un líder sea espiritual, debe tener capacidad ejecutiva. La falta de métodos bien pensados y organizados ha sido la causa del fracaso de muchos líderes de gran porvenir. Dios es metódico y ordenado y requiere que sus líderes sean ordenados en lo que hacen. Es deber de cada dirigente reflejar el proceder metódico de Dios en todo lo que hace (Sanders, 2002).

Los líderes cristianos tienen la obligación específica de planificar su sucesión o futuro de su empresa. Si han de ser buenos mayordomos de la responsabilidad de liderazgo que Dios les dio, tienen que poner su mejor empeño en preparar a sus propios Pedros, Jacobos y Juanes bien capacitados y con experiencia, para que les sea fácil asumir el mando cuando ellos ya no estén. Jesús capacitó al equipo de líderes más exitosos de todos los tiempos. Sus logros después de la partida son prueba del buen trabajo de Jesús (Briner y Pritchard, 1997).

Planificación estratégica implica organizar las distintas actividades a realizar, dentro de un tiempo determinado con el fin de alcanzar los objetivos trazados. La iglesia, como un organismo, requiere sin duda, de una planificación adecuada y cuando ello no ocurre es cuando se cae en la inercia y el estancamiento. Muchas congregaciones locales no cuentan siempre con un plan de acción adecuado y por eso no tienen un rumbo definido que lleva a la congregación a concentrarse en las cosas de menor importancia descuidando las importantes y necesarias (Urrutia, 2010).

Los líderes cristianos deben mantener los objetivos de la iglesia y sostenerlos como guías de todas las actividades, a través de funciones como son el establecimiento de metas, la planificación, la organización, la programación, la motivación, la coordinación, la evaluación, tratar de establecer un clima que lleve al total desarrollo de los recursos humanos. Todo ello exige que los líderes cristianos asuman la responsabilidad para el desarrollo de las personas (D'Souza, 1997).

Además la planificación es necesaria para mantener a la iglesia enfocada en su visión, misión de evangelizar, enseñar y discipular a los creyentes. Sin planificación estratégica la iglesia se convierte en un centro de actividad que no va a ninguna parte (Daman, 2004).

Organización

Con frecuencia en la iglesia se ve la organización de forma negativa, se considera beneficiosa para el mundo secular pero no para aplicarla en la iglesia. Sin embargo la organización es necesaria para evitar el desorden y la confusión. El propósito de la estructura es proveer de claridad en cuanto a la responsabilidad de cada

uno. La iglesia necesita saber quién es el responsable de cada tarea, ante quién se es responsable con el fin de que el ministerio sea realizado eficiente y eficazmente. El liderazgo debe asegurarse que las cosas que son correctas y necesarias sean hechas como corresponde (Daman, 2004).

Una de las funciones del liderazgo es reconocer los diversos dones de los individuos dentro de la congregación. Esto debería ser un hecho común en la iglesia local, es decir, el liderazgo debe hacer un inventario de qué dones poseen los miembros, y organizarlos de manera que se logre el máximo beneficio espiritual. Todo creyente necesita seguir el ejemplo de líderes sabios aunque sus decisiones puedan involucrar a un grupo más pequeño (Thomas, 2002).

Todo cristiano, es un innovador, porque constantemente debe hacer que el evangelio sea relevante aquí y ahora. El cristiano es innovador y por ello debe tener, visión, coraje, constancia, sabiduría audacia y liderazgo. De ahí la importancia de seleccionar y formar líderes cristianos, ordenados y laicos. Muchos educadores religiosos se dedican a mil tareas secundarias, mientras que deberían dedicarse a los posibles innovadores, descubriéndolos y formándolos (Jolicoeur, 1997).

Ejecución

El líder espiritual debe tener iniciativa, debe iniciar planes. El verdadero líder debe ser emprendedor y visionario. Debe estar preparado para comenzar de un salto así como para mantener la velocidad. Debe seguir al frente, impartiendo guía y dirección a los que están atrás. No debe sentarse a esperar a que las cosas sucedan, sino que debe actuar para que las cosas sucedan. Se caracteriza por ser una persona llena de resolución e iniciativa, siempre despierta para encontrar métodos mejores,

siempre ansioso por probar nuevas ideas (Sanders, 2002).

Un buen líder debe tener un proyecto atractivo, que motive e involucre a los demás. Si no consigue resultados, poco durará como líder. Para obtenerlos tiene que dominar la ejecución para traducir planes e ideas en hechos. La ejecución es la diferencia entre las promesas, sueños o anhelos y las realidades o hechos. Ejecutar es convertir las palabras en hechos y resultados, es hacer que las cosas pasen. Y un buen líder tiene que ser proactivo, es decir, alguien que ejecuta y hace que las cosas pasen. Tiene que estar en concordancia sobre la insuficiencia de hacer todo lo posible y la necesidad de hacer todo lo necesario para conseguir lo que se desea. No se puede conformar participando, sino que tiene que conseguir ganar, obviamente usando los medios correctos (Segarra, 2010).

Control

Los líderes espirituales inspiran a la gente a reconocer y evaluar sus propias necesidades espirituales, sus valores, sus objetivos y luego facilitan el crecimiento en las áreas vitales. Los buenos líderes espirituales eficaces infunden ánimo, y un espíritu exaltador por el crecimiento en Cristo, por la persona de Cristo y por la misión de la iglesia (MacArthur, 2009).

La evaluación es el medio por el cual las personas descubren en qué áreas necesitan desarrollarse. La práctica de la evaluación no necesariamente perfecciona a alguien. La práctica de liderazgo debe ser seguida de la evaluación y un plan para progresar. La evaluación permite ver los puntos débiles y cuáles son los puntos fuertes, estimulando al fortalecimiento de los puntos débiles y desarrollando aun más los puntos fuertes (Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del

Séptimo Día, 2001).

El propósito principal de todo sistema de evaluación es que mejore el desempeño de las personas, lo que implica que también se mejore el desempeño de la organización. La evaluación sirve para la toma de decisiones. A pesar de que no existe un sistema perfecto de evaluación, las organizaciones en general deben ocuparse de poseer un sistema de evaluación que contemple un plan para mejorar el desempeño individual y grupal (Mondy y Noe, 2005).

La importancia que se le da cada vez más a los equipos y al trabajo en equipo, no elimina la necesidad de la evaluación individual. Tanto la evaluación del individuo como la evaluación del grupo son necesarias. Si no se lleva a cabo la evaluación del rendimiento de cada individuo, el bajo rendimiento de algunos y el excelente rendimiento de otros pueden pasar desapercibidos. La evaluación del rendimiento es más efectivo cuando los dirigidos saben que sus líderes superiores conocen cómo está realizando el trabajo cada uno de ellos (Berry, 2004).

Capacitación y desempeño

Robbins (2004) expresa que existe una relación entre capacitación y desempeño de los empleados. Destaca que los trabajadores competentes no permanecerán por siempre así, por lo que es necesario entrenamiento y capacitación para mantener, mejorar y aumentar su desempeño.

Blanchard, Ballard y Finch (citado en Cruz Castillo, 2008) mencionan que la capacitación es una estrategia clave cuando se busca que una compañía sea una organización de aprendizaje. La falta de claridad en las metas es la primera razón por la cual los empleados no logran su buen desempeño. La segunda razón más

común por la cual fracasan las personas en su trabajo, es la falta de capacitación. Destacan que la capacitación es importante al comienzo y al mismo tiempo después que la persona ha sido contratada; la capacitación es necesaria para mantener actualizadas y motivadas a las personas. Afirman que entre más experiencia previa tengan las personas para un trabajo en particular, menos entrenamiento necesitarán en relación con las competencias. Sin embargo, los trabajos cambian constantemente y uno de los sellos de las grandes organizaciones es el compromiso que tienen de reentrenar y educar constantemente a su personal, de modo que sus conocimientos se mantengan actualizados.

La mejor manera de capacitar líderes es formar un grupo modelo. Se elige a los que se cree serán buenos líderes; el líder debe ser el ejemplo. Al ver a su líder dirigir, los integrantes del grupo modelo irán considerando y desempeñando lo que se espera de ser líder (Davis, 2000).

El crecimiento de movimiento celular está basado en el surgimiento de los líderes desde adentro. La mayor prioridad del líder celular es identificar a los posibles aprendices y de empezar el proceso de discipulado. El modelo celular no es una estrategia de los grupos pequeños, es una estrategia para el liderazgo. El punto principal no es el comienzo de los grupos en los hogares sino en la capacitación y entrenamiento de un número cada vez mayor de líderes que están cuidando y ministrando a otros. La razón por qué el movimiento celular es eficaz y está dando tantos frutos hoy, es porque los grupos celulares son el ambiente perfecto para el surgimiento y buen desempeño de nuevos líderes (Comiskey, 2008).

Investigaciones

En un estudio cuya finalidad fue la de conocer si la capacitación y la motivación dada por el pastor de distrito es predictora del desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la los territorios de la Misión Central y Misión Occidental de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador, Aguillón López (2009) Llegó a las siguientes conclusiones:

1. Para la muestra considerada de 629 individuos, el estudio concluye que la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación que les da el pastor de la iglesia sí influye en forma significativa y positiva en la auto-percepción el nivel de desempeño de los líderes de PC
2. Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico sí difieren en la percepción que los líderes de PC tuvieron del grado de capacitación que les imparte el pastor de distrito. El factor nivel académico y la interacción campo-zona produjeron la diferencia
3. Las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC no fueron predictoras del grado de capacitación que les imparte el pastor de distrito
4. Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico sí difieren en la percepción que los líderes de PC tuvieron del grado de motivación que les imparte el pastor de distrito. La interacción de los factores zona-nivel académico produjo la diferencia
5. Los grupos definidos por las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC no son predictoras del grado de motivación que

les imparte el pastor de distrito

6. Las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico de los Líderes de PC no difieren en la percepción del nivel de desempeño del líder de PC.

7. Las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC son predictoras de la percepción del nivel desempeño del líder de PC. La variable tiempo de trabajar como líder fue la de mayor influencia

8. Los grupos definidos por las variables edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, el grado de motivación y el grado de capacitación, son predictoras de la percepción del nivel desempeño por parte de los líderes de PC.

9. Con base a la pregunta de investigación formulada que buscaba conocer el grado de motivación del pastor hacia el líder de PC, el grado de capacitación del pastor hacia el líder de PC y la percepción del desempeño del líder de PC. Los resultados arrojaron la siguiente información.

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

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

El grado de capacitación de parte del pastor al líder de PC fue entre regular y bueno. Se resalta que las capacitaciones están enfocadas en congregarse en el templo, las responsabilidades del líder en la PC y el trabajo en equipo. Hay algunas

áreas en donde se necesita dar más importancia en la capacitación como son: (a) la multiplicación de la PC, (b) la retención y (c) el rescate de los miembros de la iglesia.

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

Pacheco López (2009), en su investigación que tuvo como finalidad principal conocer si la capacitación y la motivación dada por el pastor y percibida por los líderes de PC de la Asociación Oriental Salvadoreña (AOS), la Asociación Metropolitana Salvadoreña (AMS) y la Misión Paracentral Salvadoreña (MPS) son predictoras del desempeño de estos últimos, llegó a las siguientes conclusiones:

1. Para la muestra considerada por 530 individuos, el estudio concluye que las variables de capacitación y motivación de parte del pastor, percibidas por los líderes de PC de la Asociación Oriental Salvadoreña, la Asociación Metropolitana Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña parecen tener un grado de influencia significativo en el nivel de desempeño de los líderes. Cualquier esfuerzo que los pastores hagan por capacitar y motivar a los líderes de PC puede ser determinante en una mejora del desempeño de estos últimos.

2. Al analizar la hipótesis que considera la percepción del grado de capacitación que reciben de parte del pastor los líderes de PC de la AOS, AMS y la MPS, concluyó que la interacción de las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico no tienen efecto y no difieren significativamente sobre el nivel de capacitación de los líderes de PC.

3. Los grupos definidos por la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el

tiempo de ser líder de PC, son predictoras en la percepción del grado de capacitación que reciben por parte del pastor los líderes de PC.

4. Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven y nivel académico de los líderes de PC, no difirieron significativamente en la percepción del grado de motivación que reciben por parte del pastor.

5. La hipótesis analizada permitió descubrir que no existe diferencia significativa en la percepción del grado de motivación de parte del pastor según el género de los líderes de PC. Los hombres y mujeres tuvieron una buena percepción del grado de motivación.

6. Los grupos definidos por la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen significativamente en la percepción del grado de motivación que recibe por parte del pastor los líderes de PC. Las variables no fueron predictoras de la percepción del grado de motivación recibida por parte del pastor.

7. Los grupos definidos por las variables campo local, zona donde viven y nivel académico de los líderes de PC, no difieren significativamente en la autopercepción de su nivel de desempeño y los resultados permitieron concluir que no tienen un efecto significativo.

8. La autopercepción del nivel de desempeño difiere significativamente según el género de los líderes de PC. Las mujeres se autoevaluaron con un nivel de desempeño superior al de los hombres.

9. Los grupos definidos por la edad, el tiempo de ser miembro de iglesia y el tiempo de ser líder de PC, influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC.

10. Los grupos definidos por la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia, el tiempo de ser líder de PC, el grado de capacitación y el grado de motivación, influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC. Las cinco variables mencionadas sí son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC.

11. Con base en las preguntas de investigación formuladas para esta investigación que pretendió conocer la percepción del grado de motivación y la percepción del grado de capacitación que los líderes de PC reciben de parte del pastor, así como la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC, concluyó que la percepción del grado motivación que los líderes reciben por parte del pastor obtuvo un grado cercano a bueno. La percepción del grado de capacitación que los líderes reciben por parte del pastor obtuvo un grado de cercano a regular. La autopercepción de los líderes de su nivel de desempeño obtuvo un nivel de cercano a bueno.

Machado Arévalo (2009) en su investigación que tuvo como finalidad principal la de conocer si la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, que les da el pastor de la iglesia, influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la IASD de El Salvador, llegó a las siguientes conclusiones:

1. Para la muestra considerada de 1,159 individuos, se concluyó que la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación, que les da el pastor de la iglesia, tienen un grado de influencia significativa en los líderes de PC de la IASD de El Salvador.

2. De las variables independientes, el grado de motivación proporcionado por el pastor brinda, ligeramente, un mayor aporte que el grado de capacitación en la autopercepción del nivel de desempeño del líder.

3. De las hipótesis complementarias, concluyó que el campo local, la zona donde vive, el género y el nivel académico de los líderes, hacen diferencia significativa en la percepción que los líderes tienen del grado de capacitación que reciben por parte del pastor. De todos los factores mencionados la zona donde viven y el nivel académico fueron los factores que hicieron la diferencia significativa.

4. Con respecto a la hipótesis de la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, concluyó que influyen significativamente en la percepción del grado de capacitación que les proporciona el pastor a los líderes.

5. Los grupos definidos por el campo local, la zona donde vive, el género y el nivel académico de los líderes hacen diferencia significativa en la percepción que tienen del grado de motivación que reciben de parte del pastor. De los factores mencionados, la zona donde viven fue el factor que hizo la diferencia.

6. Los grupos definidos por la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, no influyen en la percepción del grado de motivación que les proporciona el pastor del distrito a los líderes.

7. Los grupos definidos por el campo local, la zona donde vive, el género y el nivel académico de los líderes, concluyó que no hacen diferencia en la autopercepción que ellos tienen de su nivel de desempeño.

8. Los grupos definidos por la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, concluyó que influyen significativamente en la autopercepción de los líderes de su nivel de desempeño.

9. Con respecto a los grupos definidos por la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, la motivación y la capacitación, concluyó

que influyen significativamente en la autopercepción de los líderes de su nivel de desempeño.

10. Con respecto a las preguntas de investigación formuladas para esta investigación que buscaba conocer la percepción del grado de motivación y la percepción del grado de capacitación que los líderes de PC reciben por parte del pastor, así como la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC, llegó a la siguiente conclusión: la percepción del grado de motivación que los líderes reciben por parte del pastor obtuvo un grado de bueno. La percepción del grado de capacitación que los líderes reciben por parte del pastor obtuvo un grado entre regular y bueno. La autopercepción de los líderes de su nivel de desempeño obtuvo un nivel de bueno.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Esta investigación tuvo como propósito determinar si la percepción del grado de capacitación, que brinda el pastor de la iglesia, influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Este capítulo contiene lo siguiente:

1. Tipo de la investigación: En esta sección se explica el tipo de investigación con la que se trabajó.
2. Población: Se detalla la población tomada en cuenta en este estudio y cómo está distribuida.
3. Muestra: Determina qué segmento de la población se usó para el estudio.
4. Instrumentos de medición: Detalla la definición de las variables, el proceso que se siguió en la elaboración del instrumento, la evaluación de la validez y confiabilidad del instrumento, y la operacionalización de las variables.
5. Hipótesis nulas: Se determinan las hipótesis nulas del estudio y su operacionalización.
6. Preguntas complementarias: Esta parte agrupa todas las preguntas que fueron contestadas en el estudio.
7. Recolección de datos: Describe los pasos que se dieron para recolectar la

información.

8. Análisis de datos: Presenta los métodos estadísticos utilizados para la obtención de las conclusiones de este estudio.

Tipo de investigación

A lo largo de la historia de la ciencia y la filosofía han surgido diversas corrientes de pensamiento, que han dado origen a diferentes caminos en la búsqueda del conocimiento. Desde la segunda mitad del siglo XX los investigadores han seguido los principales enfoques cuantitativo o cualitativo de la investigación (Gómez, 2006).

El enfoque cuantitativo usa recolección de datos para probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. Mientras que el enfoque cualitativo utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2003).

Este estudio es de enfoque cuantitativo por lo siguiente:

1. Se usaron dos instrumentos para recolectar datos.
2. Los resultados del análisis de los datos se usaron para probar las hipótesis.
3. Se usó análisis estadístico para poder establecer patrones de comportamientos de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Díaz Narváez (2006) comenta que existe consenso entre los investigadores en que los tipos de estudios se clasifican en: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

Estudios exploratorios: se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es

examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Estos estudios sirven para relacionarse con fenómenos relativamente desconocidos.

Estudios descriptivos: buscan especificar propiedades importantes en personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis. Mide o evalúa diferentes aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Se relaciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

Estudios correlacionales: tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto particular).

Estudios explicativos: van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos y sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta este, o por qué dos o más variables están relacionadas.

La presente investigación es de tipo descriptiva y explicativa.

Es descriptiva por lo siguiente:

1. Se pudo determinar la intensidad del nivel de desempeño de los líderes de PC.
2. Permitió medir la intensidad de la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de los distritos incluidos en la población.
3. Permitió buscar diferencias en la capacitación y el desempeño, según algunas

variables demográficas como el género, distrito y otras.

Se la considera explicativa porque pretendió determinar si las variables edad, tiempo de ser líder, tiempo de ser miembro y el grado de capacitación influye en el nivel de desempeño de los líderes de PC.

Al considerar la dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo en los que se recolectan los datos, se identifican dos tipos de diseño de investigaciones: (a) longitudinal y (b) transeccional o transversal. Los diseños longitudinales recolectan datos a través del tiempo en puntos o períodos. Los transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Hernández Sampieri et al., 2003).

Esta investigación es transeccional o transversal porque la recolección de datos se tomó en un periodo y una sola vez para todos los grupos incluidos en el presente estudio.

La presente investigación se considera como un estudio de campo por lo siguiente:

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

Población

La población que se usó en la investigación para recolectar la muestra estuvo formada por todos los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN. En total fueron 262 líderes y estuvieron distribuidos como se puede observar en la Tabla 1.

Muestra

En esta investigación la muestra estuvo compuesta por los líderes de PC que se presentaron a la reunión semanal que tiene cada distrito. Se descartaron los sujetos de la población que no estuvieron presentes en la reunión y los sujetos que no sabían leer ni escribir.

Tabla 1

Población de la investigación

Distrito	Iglesias	Líderes de PC
Central S.P.S	4	60
Barandillas	3	52
Medina	8	60
Júpiter	8	60
Valle de Sula	4	30
Total	27	262

La muestra total del estudio fue de 129 sujetos, que representan el 49.24% de la población en estudio.

Instrumentos de medición

En esta sección se explica cuales fueron las variables, cómo se elaboró, validó y se le dio confiabilidad al instrumento y la operacionalización de las variables.

Variables

Las variables son características, atributos, propiedades o cualidad que pueden darse o estar ausentes en los individuos, grupos o sociedades (Rojas Soriano,

2006).

En este estudio se tomaron en cuenta las siguientes variables: dependiente e independientes.

Variable dependiente

La variable dependiente en este estudio fue el nivel de desempeño de los líderes de PC.

Variables independientes

Para este estudio se consideraron las siguientes variables independientes: grado de capacitación, distrito, género, nivel académico, edad, tiempo de trabajar como líder y tiempo de ser miembro de iglesia.

Elaboración de instrumento

En la obtención del instrumento el investigador lo hizo de la siguiente manera:

1. Se solicitó permiso para utilizar el instrumento elaborado por Vicente Nafry Machado, Luis Alonzo Aguillón López, Abel Pacheco López, y Ramón Meza Escobar (ver Apéndice A).
2. El instrumento fue revisado por Raúl Edgardo Galo, Eddy Bonilla Morales y Ramón Meza Escobar.
3. Se solicitó la ayuda de cuatro pastores para evaluar la claridad y pertinencia de los ítems.
4. Se hizo modificaciones menores a la redacción de algunos ítems.
5. Se hizo una prueba piloto con líderes de PC para verificar la claridad de los ítems.

6. Se hizo una evaluación final por el asesor principal Manual Ramón Meza Escobar.

7. Se preparó el instrumento final el cual incluyó 30 declaraciones para la sección de la percepción del grado de capacitación y 30 declaraciones para la sección de la autopercepción del nivel de desempeño (ver Apéndice B).

8. El instrumento fue autorizado por los asesores para su aplicación.

Validez

De acuerdo a los autores que elaboraron los instrumentos, para lograr la validez, se hizo de la siguiente manera:

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

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

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

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

5. Se realizó una prueba piloto con 36 sujetos de la Zona III de la Asociación Oriental Salvadoreña. Dicha prueba no presentó mayores problemas para los sujetos

en estudio.

Como complemento de la validación el investigador hizo lo siguiente:

1. Realizó una revisión bibliográfica sobre cada una de las variables.
2. Hizo una prueba piloto.

Confiabilidad

Los investigadores que construyeron el instrumento reportan que utilizaron el Alfa de Cronbach en cada sección, obteniendo los siguientes resultados: (a) motivación (coeficiente $\alpha = .967$), (b) capacitación (coeficiente $\alpha = .974$) y (c) desempeño (coeficiente $\alpha = .950$).

Para evaluar la confiabilidad se utilizó el mismo método (Alfa de Cronbach) obteniendo los siguientes resultados: (a) capacitación ($\alpha = .980$) y (b) desempeño ($\alpha = .968$).

Operacionalización de variables

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

Hipótesis nulas

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

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Características que permiten determinar los grupos en lo que se divide la humanidad: masculino y femenino	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Masculino 2 = Femenino Escala nominal.
Edad	Tiempo expresado en años que ha vivido una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: _____ Años	El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.
Tiempo de trabajar como líder de PC	Tiempo expresado en años que ha trabajado como líder de PC una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: _____ Años	El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.
Tiempo de ser miembro de la IASD	Tiempo expresado en años que tienen una persona de ser miembro de la IASD.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: _____ Años	El indicador se determinó por la respuesta que expresó Escala métrica.

Las hipótesis nulas sirven para negar o refutar lo que afirman las hipótesis de investigación y por esto hay tantas hipótesis nulas como de investigación (Hernández Sampieri et al., 2003).

Las hipótesis nulas de esta investigación fueron las siguientes:

Hipótesis nula principal

Ho₁: La percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC

de la zona metropolitana de la AAHN.

Hipótesis nulas complementarias

Ho₂: Los grupos definidos por las variables distrito, y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN no difieren significativamente en la percepción del grado de capacitación.

Ho₃: No existe diferencia significativa en la autopercepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.

Ho₄: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, no influyen en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

Ho₅: Los grupos definidos por las variables distrito, y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN no difieren significativamente en la autopercepción del nivel de desempeño.

Ho₆: No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.

Ho₇: La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

Ho₈: La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de trabajar como líder de PC, y la percepción del grado de capacitación, no influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Operacionalización de hipótesis

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

Por razones de espacio no se incluye toda la tabla. Sin embargo ésta se puede ver completa en el Apéndice D.

Preguntas complementarias

Otras interrogantes que guiaron la investigación fueron:

1. ¿Cuál es la percepción de todos los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN, sobre el grado de capacitación brindada por el pastor?
2. ¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de todos los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN?

Recolección de datos

Los datos fueron recabados de la siguiente manera:

1. Se convocó a una reunión general de líderes en cada distrito en diferente horario.
2. Al inicio de la reunión, antes de que los seminarios fuesen impartidos, los instrumentos fueron distribuidos entre los líderes presentes que sabían leer y escribir.
3. Una vez que los instrumentos estaban en manos de cada sujeto, se dieron las instrucciones generales sobre cómo llenar el instrumento.

Tabla 3

Operacionalización de hipótesis

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₀₁ : La percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes PC de la zona metropolitana de la AAHN.	Variable independiente (VI) A. Grado de capacitación	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el modelo de regresión lineal simple. Se evaluaron los coeficientes de correlación y la significación. La hipótesis nula se rechazó para valores
	Variable dependiente (VD) B. Nivel de desempeño	B. Métrica	
H ₀₂ : Los grupos definidos por las variables distrito, y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN no difieren significativamente en la percepción del grado de capacitación.	VI C. Distrito D. Nivel académico	C. Nominal D. Ordinal	Para la prueba de la hipótesis se usó el modelo de análisis de varianza factorial. Se evaluaron los coeficientes de correlación y la significación. La hipótesis nula se rechazó para valores
	VD A. Grado de capacitación	A. Métrica	
H ₀₃ : No existe diferencia significativa en la autopercepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.	VI E. Género	E. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba t para muestras independientes. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	VD A. Grado de capacitación	A. Métrica	

4. Las interrogantes fueron contestadas públicamente durante el proceso de llenado del instrumento.

5. En la medida que cada sujeto llenó el instrumento correspondiente, lo depositaba en un lugar asignado de antemano.

6. Por último los instrumentos fueron empaquetados y recogidos por el investigador.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 15.0 para Windows. En esta investigación se utilizaron las siguientes pruebas: (a) prueba de regresión lineal simple para la hipótesis H_{01} , (b) prueba de regresión lineal múltiple para las hipótesis H_{04} , H_{07} , H_{08} , (c) análisis de varianza factorial para las hipótesis H_{02} , H_{05} , y (d) prueba t para muestras independientes para las hipótesis H_{03} y H_{06} .

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

Esta investigación pretendió conocer si la capacitación brindada por el pastor, percibida por los líderes de PC, es predictora del desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Este tipo de investigación fue de campo, descriptiva, explicativa, transversal y cuantitativa. El instrumento fue aplicado a líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

La variable independiente principal de la investigación fue la capacitación. Otras variables independientes fueron las siguientes: distrito, género, nivel académico, edad, tiempo de trabajar como líder de PC y tiempo de ser miembro de iglesia. La variable dependiente principal fue el nivel de desempeño.

Cada una de las hipótesis de investigación se sometió a prueba con un nivel de significación p menor o igual a .05. La muestra estuvo conformada por 129 líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

Este capítulo se encuentra dividido de la siguiente forma: (a) descripción demográfica de los sujetos, (b) pruebas de hipótesis y (c) respuestas a las preguntas complementarias.

Descripción demográfica

Las siguientes tablas revelan los datos demográficos utilizados en este estudio. Se encuentran los estadísticos descriptivos de las variables: distrito, género, nivel académico, edad, tiempo de trabajar como líder de PC y tiempo de ser miembro de iglesia. Las tablas con los resultados de las diferentes variables descriptivas se encuentran en el Apéndice E.

Distrito

La Tabla 4 contiene los datos referidos al distrito al que pertenecen los 129 líderes de PC que respondieron el instrumento. El porcentaje más alto fue 30.2% del distrito de Júpiter y el más bajo fue 14.7% del distrito de Valle de Sula.

Tabla 4

Distrito

Distrito	<i>n</i>	%
Central S.P.S	27	20.9
Barandillas	20	15.5
Medina	24	18.6
Júpiter	39	30.2
Valle de Sula	19	14.7
Total	129	100.0

Género

La Tabla 5 contiene los datos referidos al género de los líderes de PC que respondieron el instrumento. La muestra del estudio estuvo integrada por 44.0% hombres y 56.0% mujeres.

Tabla 5

Género de los líderes de PC

Género	<i>n</i>	%
Masculino	55	44.0
Femenino	70	56.0
Totales	125	100.0

Nivel académico

En la Tabla 6 se muestra el nivel académico de los líderes de PC. El nivel de primaria ocupó el primer lugar con un 37.0%, secundaria el 28.3%, universitario un 18.1%, bachillerato con un 12.5%, sin escolaridad el 3.9% y con posgrado 0.0%.

Tabla 6

Nivel académico de los líderes de PC

Nivel académico	<i>n</i>	%
Ninguno	5	3.9
Primaria	47	37.0
Secundaria	36	28.3
Bachillerato	16	12.5
Universidad	23	18.1
Posgrado	0	0.0
Totales	127	100.0

Edad

La edad promedio de los 127 líderes de PC que contestaron el ítem concerniente a la edad, en el momento del estudio fue de 38.54 años, el rango fue de 14 y 80 años, y la desviación típica fue 14.57.

Tiempo de trabajar como líder de PC

El tiempo promedio de los 123 líderes de PC, que contestaron el ítem, concerniente a tiempo de ejercer su liderazgo en el momento del estudio fue de 4.11 años, con un rango de 1 a 30 años, y la desviación típica fue de 4.62.

Tiempo de ser miembro de iglesia

El tiempo promedio de los 123 líderes de PC, que contestaron el ítem, concerniente a tiempo de ser miembros de la IASD en el momento del estudio fue de 14.61 años, y la desviación típica fue de 11.64. El rango fue de 1 a 60 años.

Pruebas de hipótesis

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

Primera hipótesis nula

La percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Se consideró como variable dependiente la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC. La variable independiente fue la capacitación.

Los resultados de este procedimiento fueron los siguientes: la variable predictora (capacitación) incluida en el análisis explica el 45.9% de la varianza de la variable dependiente (nivel de desempeño percibido), pues R^2 corregida es igual a .459.

El estadístico F igual a 109.632 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel de significancia crítico ($p = .000 < .05$) indica que existe relación lineal significativa. Los resultados de este análisis permitieron concluir que la variable capacitación es predictora del nivel de desempeño de los líderes de PC y se rechazó la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados B_k , arrojados por la técnica de regresión, fueron los siguientes: B_0 , 1.902 y B_1 , 0.549. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión mínimo-cuadrática para el nivel de desempeño (ND):
$$ND = 1.902 + 0.549 (\text{grado de capacitación}).$$

Segunda hipótesis nula

Los grupos definidos por las variables distrito, y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN no difieren significativamente en la percepción del grado de capacitación.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC. Las variables independientes fueron distrito y nivel académico.

El nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .176 > .05$) muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente (grado de capacitación).

Los resultados de este análisis ANOVA factorial permitieron concluir que la interacción de las variables distrito y nivel académico no tienen efecto significativo sobre el nivel de capacitación de los líderes de PC y se retuvo la hipótesis nula.

Tercera hipótesis nula

No existe diferencia significativa en la autopercepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.

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

No asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor de los estadísticos ($t = -.098$, y $p = .922$) que permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias del grado de capacitación percibido según el género de los líderes de PC.

Cuarta hipótesis nula

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, no influyen en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

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

Los resultados mostraron que las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC), incluidas en el análisis, explican .1% de la varianza de la variable dependiente (grado de capacitación percibido), pues R^2 corregida es igual a .001. El estadístico F de 1.036 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico ($p = .38 > .05$)

indica que no existe relación lineal significativa. Se determinó retener la hipótesis nula.

Quinta hipótesis nula

Los grupos definidos por las variables distrito y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN no difieren significativamente en la auto-percepción del nivel de desempeño.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente la percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC. Las variables independientes fueron distrito y nivel académico.

Los resultados revelaron que el nivel crítico asociado al estadístico F ($p = .566 > .05$) muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente (nivel de desempeño). Para este modelo se retuvo la hipótesis nula.

Sexta hipótesis nula

No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN, según el género. Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor que .05 por lo que se asumieron varianzas poblacionales iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico ($t = .548$, y $p = .584$) que permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias del grado de desempeño percibido según el género de los líderes de PC.

Séptima hipótesis nula

La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

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

Los resultados mostraron que las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de iglesia y tiempo de ser líder de PC), incluidas en el análisis, explican el 2.7% de la varianza de la variable dependiente (nivel de desempeño percibido), pues R^2 corregida es igual a .027. El estadístico F de 2.063 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico ($p = .109 > .05$) indica que no existe relación lineal significativa. Se decidió retener la hipótesis nula.

Octava hipótesis nula

La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de trabajar como líder de PC, y la percepción del grado de capacitación, no influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

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

Los resultados mostraron que las cuatro variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de la iglesia, tiempo de ser líder de PC, y grado de capacitación) incluidas en el análisis, explican un 46.3% de la varianza de la variable dependiente (nivel de desempeño), pues R^2 corregida es igual a .463. El estadístico F igual a 25.817 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es 0. El valor del nivel crítico ($p = .000 < .05$) indica que sí existe relación lineal significativa. Los resultados de este análisis permiten concluir que las variables edad, tiempo de ser miembro de la iglesia, tiempo de ser líder de PC, y grado de capacitación sí son predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC y se rechazó la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados B_k , arrojados por la técnica de regresión, fueron los siguientes: B_0 , 1.597, B_1 , .002, B_2 , .011, B_3 , .007, y B_4 , .559. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión mínimo-cuadrática: $ND = 1.597 + .002 \text{ edad} + .011 \text{ tiempo de ser miembro} + .007 \text{ tiempo de ser líder} + .559 \text{ grado de capacitación}$.

Se observa en la ecuación que la variable independiente grado de capacitación ($p = .000$) hace el mayor aporte al valor de la variable dependiente y las variables edad ($p = .542$), tiempo de ser miembro de la iglesia ($p = .155$) y tiempo de ser líder ($p = .109$) hacen un aporte no significativo a la variable dependiente.

Preguntas complementarias

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. Las tablas con los resultados de las diferentes preguntas complementarias se encuentran en el Apéndice G.

1. ¿Cuál es la percepción de los líderes de PC de la zona metropolitana

de la AAHN, sobre el grado de capacitación brindado por el pastor?

Mediante el análisis de datos de los 129 instrumentos se obtuvo una media aritmética para la variable grado de capacitación de 4.05. La desviación típica correspondió a .92. De acuerdo a los niveles de la escala Likert utilizado en el instrumento de medición, se obtuvo una frecuencia de capacitación de *casi siempre*.

Al analizar los ítems de la variable capacitación brindada por el pastor se encontró que los valores más altos fueron las siguientes: (a) "Responsabilidad de liderazgo" (4.44), (b) "La importancia de congregarse en el templo" (4.40), (c) "Trabajo en equipo" (4.40) y (d) "Delegación de responsabilidades" (4.39). Para esta misma variable, los valores más bajos fueron como sigue: (a) "Las 28 creencias de la iglesia adventista" (3.57), (b) "Cómo disminuir la apostasía" (3.52), (c) "El manual de la iglesia" (3.52) y (d) "Elaboración y predicación de sermones" (3.51).

2. ¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de todos líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN?

Mediante el análisis de datos de los 129 instrumentos se obtuvo una media aritmética para la variable nivel de desempeño de 4.12. La desviación típica correspondió a .74. De acuerdo a los niveles de la escala Likert utilizado en el instrumento de medición, se obtuvo una frecuencia de desempeño de *casi siempre*.

Al analizar los ítems de la variable desempeño del líder de PC se encontró que los valores más altos fueron los siguientes: (a) "Respetar el liderazgo de la iglesia" (4.73), (b) "Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente" (4.57), (c) "Tratar de forma cálida a los miembros de su PC" (4.47) y (d) "Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia" (4.42). Para esta misma variable, los

valores más bajos fueron como sigue: (a) “Promover actividades sociales entre los miembros de su PC” (3.72), (b) “Alcanzar el blanco de almas de su PC” (3.69), (c) “Alcanzar el blanco de recolección de su PC” (3.54) y (d) “Organizar la multiplicación de su PC en no más de un año” (3.53).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

Con esta investigación se pretendió conocer si la percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia, influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

El estudio se realizó en líderes de PC de los cinco distritos de la zona metropolitana de la AAHN, y está dividido en cinco capítulos.

El capítulo I contiene los antecedentes de la capacitación y el desempeño, así como la relación que existe entre ellas. También se incluye una recopilación de investigaciones realizadas, así como el planteamiento y declaración del problema de investigación, definición de términos, hipótesis, preguntas de investigación, objetivo, justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos, marco filosófico y organización del estudio.

En el capítulo II se encuentra desarrollado el marco teórico del problema considerado, mediante la revisión bibliográfica correspondiente, destacando para la capacitación conceptos, definición de objetivos, evaluación y métodos. Para la variable del desempeño también se incluye definición, propósitos, métodos y una breve reseña de las PC.

El capítulo III considera el marco metodológico, el tipo de investigación, población, muestra, instrumento de medición, hipótesis, preguntas complementarias,

recolección de datos y análisis de datos.

En el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación: la descripción demográfica, las pruebas de hipótesis y finalmente las preguntas de investigación complementarias.

En el capítulo V se incluyen las conclusiones, discusión y recomendaciones para futuras investigaciones.

Conclusiones

Conclusión sobre la declaración del problema

Con esta investigación se pretendió conocer si la percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia, influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Con la ayuda de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se pudo concluir que la variable de capacitación que brinda el pastor, percibida por los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN, parece tener un grado de influencia significativo en el nivel de desempeño de los líderes.

Conclusiones generales de las hipótesis complementarias

Segunda hipótesis nula

Los líderes de los diferentes distritos (Central S.P.S, Barandillas, Medina, Júpiter y Valle de Sula), independientemente de su nivel académico (ninguno, primaria, secundaria, bachillerato, universidad, posgrado) opinaron que la capacitación brindada por el pastor ha sido buena.

Tercera hipótesis nula

Hombres y mujeres, líderes de PC, tuvieron la misma (buena) percepción del grado de capacitación que les brindó el pastor.

Cuarta hipótesis nula

Los líderes jóvenes, adultos y ancianos; los líderes recién bautizados, los maduros en la fe y los líderes con poca o mucha trayectoria dirigiendo una PC, opinaron que la capacitación recibida del pastor ha sido buena.

Quinta hipótesis nula

Los líderes de los diferentes distritos (Central S.P.S, Barandillas, Medina, Júpiter y Valle de Sula), independientemente de su nivel académico (ninguno, primaria, secundaria, bachillerato, universidad, posgrado) tuvieron una *buena* autopercepción del nivel el desempeño del líder.

Sexta hipótesis nula

Hombres y mujeres, líderes de PC, tuvieron la misma (*buena*) autopercepción del nivel de desempeño del líder.

Séptima hipótesis nula

La edad, el tiempo de ser miembro de la IASD, el tiempo de ser líder no fueron determinantes de la autopercepción del nivel de desempeño.

Octava hipótesis nula

La edad, el tiempo de ser miembro de la AISD, el tiempo de ser líder y la capacitación fueron determinantes de la autopercepción del nivel de desempeño. La

capacitación que les brinda el pastor es el factor de mayor importancia para el mejoramiento de los líderes de PC.

Conclusiones con base en las preguntas de investigación

Con las preguntas de investigación formuladas para este estudio se pretendió conocer la percepción del grado de capacitación que brinda el pastor, así como la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC.

La percepción del grado de capacitación que brinda el pastor obtuvo un grado *bueno*.

La autopercepción del nivel de desempeño del líder de PC obtuvo un nivel *bueno*.

Discusión

En la investigación de Machado Arévalo (2009) se pudo constatar que tanto la motivación como la capacitación que les brindaba el pastor a los líderes de PC de la IASD, fueron variables predictoras del desempeño de los mismos líderes. En casi todos los campos las mujeres tuvieron niveles de motivación, capacitación y desempeño similar al de los hombres. Los resultados obtenidos señalan que el grado de capacitación recibida del pastor se encuentra entre *regular* y *bueno* y el nivel de desempeño de los líderes es muy cercano a *bueno*. Concluyó que el campo local, la zona donde vive, el género y el nivel académico de los líderes, hacen diferencia significativa en la percepción que los líderes tienen del grado de capacitación que reciben por parte del pastor. De todos los factores mencionados, la zona donde viven y el nivel académico fueron los factores que hicieron la diferencia significativa.

En este estudio se encontró que la capacitación brindada por el pastor a los líderes de PC de la zona metropolitana de AAHN es predictora del desempeño de los mismos líderes. En los diferentes distritos e independientemente de su nivel académico la capacitación brindada por el pastor ha sido *buena*. Hombres y mujeres, líderes de PC, tuvieron la misma (*buena*) percepción del grado de capacitación que les brindó el pastor.

En la investigación de Pacheco López (2009) se pudo constatar que tanto la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC, son predictoras en la percepción del grado de capacitación que reciben por parte del pastor los líderes de PC de la IASD. Concluyó que el campo local, la zona donde viven y el nivel académico de los líderes de PC, no difieren significativamente en la autopercepción de su nivel de desempeño. La autopercepción del nivel de desempeño difiere significativamente según el género de los líderes de PC. Las mujeres se autoevaluaron con un nivel de desempeño superior al de los hombres.

En este estudio se encontró que los líderes jóvenes, adultos y ancianos; los líderes recién bautizados, los maduros en la fe y los líderes con poca o mucha trayectoria dirigiendo una PC, opinaron que la capacitación recibida del pastor ha sido *buena*. Los líderes de los diferentes distritos, independientemente de su nivel académico, tuvieron una buena autopercepción del nivel del desempeño del líder. Hombres y mujeres, líderes de PC, tuvieron la misma (*buena*) autopercepción del nivel de desempeño del líder.

En la investigación de Aguillón López (2009) se pudo constatar que tanto la edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC son predictoras

de la percepción del nivel de desempeño del líder de PC. La variable tiempo de trabajar como líder fue la de mayor influencia. Concluyó que la edad, el tiempo de ser miembro de iglesia y el tiempo de ser líder de PC, el grado de motivación y el grado de capacitación, son predictoras de la percepción del nivel de desempeño por parte de los líderes de PC.

En este estudio se encontró que la edad, el tiempo de ser miembro de la IASD y el tiempo de ser líder no fueron determinantes de la autopercepción del nivel de desempeño. Las variables edad, el tiempo de ser miembro de la AISD, el tiempo de ser líder y la capacitación fueron determinantes de la autopercepción del nivel de desempeño.

Recomendaciones

Considerando la relevancia e importancia de este estudio sobre capacitación y desempeño, se recomienda lo siguiente:

A los administradores, secretarios de campo
y pastores de la AAHN

1. Implementar el plan permanente de capacitación de líderes de PC.
2. Capacitar a cada pastor de cada distrito de la zona metropolitana de la AAHN sobre la implementación de programas de capacitación y cómo evaluar el desempeño de líderes de PC.
3. Desarrollar un sistema de evaluación y control en la capacitación, y el desempeño de los pastores y líderes de PC.
4. Establecer programas de mejoramiento en las áreas más bajas de la capacitación como son las 28 creencias de la IASD, así como disminuir la apostasía, el

manual de iglesia y elaboración y predicación de sermones.

5. Establecer programas de mejoramiento en las áreas más bajas de desempeño como alcanzar el blanco de almas, alcanzar el blanco de recolección y organizar la multiplicación de las PC en no más de un año.

Para futuras investigaciones

Realizar una réplica de esta investigación en todo el territorio de la AAHN, con el propósito de comparar los resultados obtenidos en este estudio.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO ORIGINAL

UNIÓN CENTROAMERICANA CENTRAL



ESTUDIO SOBRE MOTIVACIÓN, CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS PASTORES Y LÍDERES DE PC DE LA IGLESIA ADVENTISTA DE EL SALVADOR

INDICACIONES GENERALES

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una investigación profesional sobre la motivación, la capacitación y el desempeño de los Pastores y los Líderes de PC. Deseamos pedir su ayuda para que conteste unas preguntas que no le llevarán mucho tiempo. Sus respuestas son anónimas, y las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en el informe final, pero nunca se comunicarán datos individuales.

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

Los resultados de esta investigación se usarán para ayudar al fortalecimiento de las Pequeñas Congregaciones de la toda la Unión.

Muchas gracias por su colaboración

I. DATOS GENERALES

Asociación o Misión a la que pertenece

1. Asociación Oriental Salvadoreña 3. Misión Paracentral salvadoreña
2. Asociación Metropolitana Salvadoreña

Zona de Residencia: 1. Rural 2. Urbana

Género: 1. Masculino 2. Femenino

Nivel académico máximo: 1. Ninguno 2. 1° a 6° 3. 7° a 9°
4. Bachillerato 5. Universidad 6. Postgrado

Edad: |____| años

Tiempo de trabajar como Líder de PC: |____| años _____
(Si es menos de un año indique los meses)

Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista: |____| años _____
Si es menos de un año indique los meses)

II. MOTIVACIÓN

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

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

III. CAPACITACIÓN

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

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

IV. DESEMPEÑO

Esta parte contiene la misma serie de actividades relacionadas con su labor como líder de PC que la parte sobre motivación. Agradecemos nos diga sinceramente con que frecuencia las realiza en su trabajo como líder. En la escala que se le presentan a la derecha usted deberá marcar con una "X" la columna que más describa la frecuencia con la que las realiza (Marque solamente una).

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

APÉNDICE B

INSTRUMENTO ADAPTADO

ASOCIACIÓN ADVENTISTA DE HONDURAS NOR-OCCIDENTAL



ESTUDIO SOBRE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS PASTORES Y LÍDERES DE PC DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA

INDICACIONES GENERALES

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una investigación profesional sobre la motivación, la capacitación y el desempeño de los Pastores y los Líderes de PC. Sus respuestas son anónimas, y las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en el informe final, pero nunca se comunicarán datos individuales.

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

Los resultados de esta investigación se usarán para ayudar al fortalecimiento de las Pequeñas Congregaciones.

Muchas gracias por su colaboración

I. DATOS GENERALES

Distrito al que pertenece:

1. Central S.P.S 2. Barandillas 3. Medina 4. Júpiter 5. Valle de Sula

Género:

1. Masculino 2. Femenino

Nivel académico máximo:

1. Ninguno 2. Primaria 3. Secundaria
4. Bachillerato 5. Universidad 6. Posgrado

Edad:

|____| años

Tiempo de trabajar como Líder de PC:

|____| años _____
(Si es menos de un año indique los meses)

Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista:

|____| años _____
(Si es menos de un año indique los meses)

II. CAPACITACIÓN

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

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

III. DESEMPEÑO

Esta sección contiene la misma serie de actividades relacionadas con su labor como líder de PC que la parte sobre motivación. Agradecemos nos diga sinceramente con qué frecuencia las realiza en su trabajo como líder. En la escala que se le presentan a la derecha usted deberá marcar con una “X” la columna que más describa la frecuencia con la que las realiza (Marque solamente una).

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

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

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

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

Operacionalización de variables (Continuación)

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

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel académico máximo	Último grado de educación cursado por una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> Postgrado	La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Ninguno 2 = Primaria 3 = Secundaria 4 = Bachillerato 5 = Universidad 6 = Postgrado Escala ordinal.
Distrito	Conjunto organizado de congregaciones en determinado territorio en los que se divide la Asociación Adventista de Honduras Nor-Occidental.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: <input type="checkbox"/> Central S.P.S. <input type="checkbox"/> Barandillas <input type="checkbox"/> Medina <input type="checkbox"/> Júpiter <input type="checkbox"/> Valle de Sula	La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Central S.P.S 2 = Barandillas 3 = Medina 4 = Júpiter 5 = Valle de Sula Escala nominal.

APÉNDICE D

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Operacionalización de hipótesis

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Ho ₁ : La percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la zona metropolitana de la AAHN.	Variable Independiente (VI) A. Grado de Capacitación	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal simple. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	Variable Dependiente (VD) B. Nivel de Desempeño	B. Métrica	
Ho ₂ : Los grupos definidos por las variables distrito, y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN no difieren significativamente en la percepción del grado de capacitación.	VI C. Distrito D. Nivel académico	C. Nominal D. Ordinal	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Análisis de Varianza Factorial. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	VD A. Grado de Capacitación	A. Métrica	
Ho ₃ : No existe diferencia significativa en la autopercepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.	VI E. Género	E. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba <i>t</i> para muestras independientes. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	VD A. Grado de Capacitación	A. Métrica	
Ho ₄ : La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, no influyen en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.	VI F. Edad G. Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista.	F. Métrica G. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el modelo de regresión lineal múltiple. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	H. Tiempo de trabajar como líder de PC.	H. Métrica	
	VD A. Grado de Capacitación	A. Métrica	

Operacionalización de hipótesis (Continuación)

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Ho ₅ : Los grupos definidos por las variables distrito y nivel académico de los líderes de PC de la AAHN no difieren significativamente en la autopercepción de su nivel de desempeño.	VI C. Distrito D. Nivel académico	C. Nominal D. Ordinal	Para la prueba de la hipótesis se usó el modelo de análisis de varianza factorial. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	VD B. Nivel de Desempeño	C B. Métrica	
Ho ₆ : No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.	VI E. Género	E. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba T para muestras independientes. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	VD B. Nivel de Desempeño	C. Métrica	
Ho ₇ : La edad el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.	VI F. Edad G. Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista H. Tiempo de trabajar como líder de PC	F. Métrica G. Métrica H. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	VD A. Nivel de Desempeño	A. Métrica	
	(VI) A. Grado de Capacitación F. Edad G. Tiempo de trabajar como líder de PC H. Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	A. Métrica F. Métrica G. Métrica H. Métrica	
Ho ₈ : La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de trabajar como líder de PC, y la percepción del grado de capacitación, no influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.	(VD) C. Nivel de Desempeño	C. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.

APÉNDICE E

TABLAS CON RESULTADOS DEMOGRÁFICOS

Distrito

Estadísticos

Distrito al que pertenece

N	Válidos	129
	Perdidos	0

Distrito al que pertenece

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Central S.P.S.	27	20,9	20,9	20,9
	Barandillas	20	15,5	15,5	36,4
	Medina	24	18,6	18,6	55,0
	Júpiter	39	30,2	30,2	85,3
	Valle de Sula	19	14,7	14,7	100,0
Total		129	100,0	100,0	

Género

Estadísticos

Género

N	Válidos	125
	Perdidos	4

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	55	42,6	44,0	44,0
	Femenino	70	54,3	56,0	100,0
	Total	125	96,9	100,0	
Perdidos	Sistema	4	3,1		
Total		129	100,0		

Nivel académico

Estadísticos

Nivel académico máximo

N	Válidos	127
	Perdidos	2

Nivel académico máximo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguno	5	3,9	3,9	3,9
	Primaria	47	36,4	37,0	40,9
	Secundaria	36	27,9	28,3	69,3
	Bachillerato	16	12,4	12,6	81,9
	Univ ersidad	23	17,8	18,1	100,0
Total		127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

Edad

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	127	14,00	80,00	38,5433	14,57697
N válido (según lista)	127				

Estadísticos

Edad

N	Válidos	127
	Perdidos	2

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	14,00	2	1,6	1,6	1,6
	15,00	1	,8	,8	2,4
	16,00	3	2,3	2,4	4,7
	17,00	1	,8	,8	5,5
	18,00	1	,8	,8	6,3
	19,00	3	2,3	2,4	8,7
	20,00	6	4,7	4,7	13,4
	21,00	3	2,3	2,4	15,7
	22,00	2	1,6	1,6	17,3
	23,00	3	2,3	2,4	19,7
	25,00	2	1,6	1,6	21,3
	26,00	2	1,6	1,6	22,8
	28,00	3	2,3	2,4	25,2
	29,00	5	3,9	3,9	29,1
	30,00	3	2,3	2,4	31,5
	31,00	3	2,3	2,4	33,9
	32,00	6	4,7	4,7	38,6
	33,00	4	3,1	3,1	41,7
	34,00	2	1,6	1,6	43,3
	35,00	3	2,3	2,4	45,7
	36,00	2	1,6	1,6	47,2
	37,00	1	,8	,8	48,0
	38,00	4	3,1	3,1	51,2
	39,00	5	3,9	3,9	55,1
	40,00	2	1,6	1,6	56,7
	41,00	3	2,3	2,4	59,1
	42,00	2	1,6	1,6	60,6
	43,00	3	2,3	2,4	63,0
	44,00	7	5,4	5,5	68,5
	45,00	3	2,3	2,4	70,9
	46,00	2	1,6	1,6	72,4
	47,00	2	1,6	1,6	74,0
	49,00	1	,8	,8	74,8
	50,00	4	3,1	3,1	78,0
	51,00	3	2,3	2,4	80,3
	52,00	3	2,3	2,4	82,7
	53,00	2	1,6	1,6	84,3
	54,00	2	1,6	1,6	85,8
	55,00	1	,8	,8	86,6
	56,00	1	,8	,8	87,4
	57,00	1	,8	,8	88,2
	58,00	2	1,6	1,6	89,8
	59,00	3	2,3	2,4	92,1
	60,00	3	2,3	2,4	94,5
	62,00	1	,8	,8	95,3
	63,00	2	1,6	1,6	96,9
	72,00	1	,8	,8	97,6
	74,00	1	,8	,8	98,4
	77,00	1	,8	,8	99,2
	80,00	1	,8	,8	100,0
	Total	127	98,4	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,6		
Total		129	100,0		

Tiempo de trabajar como líder de PC
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Tiempo de trabajar como Líder de PC	123	1,00	30,00	4,1138	4,62744
N válido (según lista)	123				

Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	124	1,00	60,00	14,6129	11,64216
N válido (según lista)	124				

APÉNDICE F

**TABLAS USADAS EN LAS PRUEBAS
DE HIPÓTESIS**

Primera hipótesis nula

La percepción del grado de capacitación que les brinda el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Variables introducidas/eliminadas^a

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Capacitación que brinda el pastor ^a	.	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,681 ^a	,463	,459	,54582

a. Variables predictoras: (Constante), Capacitación que brinda el pastor

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	32,661	1	32,661	109,632	,000 ^a
	Residual	37,835	127	,298		
	Total	70,496	128			

a. Variables predictoras: (Constante), Capacitación que brinda el pastor

b. Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		Sig.
		B	Error típ.	Beta	t	
1	(Constante)	1,902	,218		8,726	,000
	Capacitación que brinda el pastor	,549	,052	,681	10,471	,000

a Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Segunda hipótesis nula

Los grupos definidos por las variables distrito, y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN no difieren significativamente en la percepción del grado de capacitación.

Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Distrito al que pertenece	1	Central S.P.S.	27
	2	Barandillas	19
	3	Medina	23
	4	Júpiter	39
	5	Valle de Sula	19
Nivel académico máximo	1	Ninguno	5
	2	Primaria	47
	3	Secundaria	36
	4	Bachillerato	16
	5	Universidad	23

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Capacitación que brinda el pastor

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	22,610 ^a	21	1,077	1,325	,176
Intersección	1086,904	1	1086,904	1337,981	,000
Distrito	3,228	4	,807	,993	,415
Nivel	1,248	4	,312	,384	,820
Distrito * Nivel	8,485	13	,653	,803	,655
Error	85,296	105	,812		
Total	2189,043	127			
Total corregida	107,907	126			

a. R cuadrado = ,210 (R cuadrado corregida = ,051)

Tercera hipótesis nula

No existe diferencia significativa en la autopercepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.

Estadísticos de grupo

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Capacitación que brinda el pastor	Masculino	55	4,0441	,73135	,09862
	Femenino	70	4,0597	1,04541	,12495

Estadísticos de grupo

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior
Capacitación que brinda el pastor	Se han asumido varianzas iguales	5,382	,022	-,094	123	,925	-,01559	,16592	-,34402	,31284
	No se han asumido varianzas iguales			-,098	121,496	,922	-,01559	,15918	-,33071	,29953

Cuarta hipótesis nula

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, no influyen en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como líder de PC, Edad ^a	.	Introducir

- a. Todas las variables solicitadas introducidas
 b. Variable dependiente: Capacitación que brinda el pastor

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,164 ^a	,027	,001	,89406

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

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,484	3	,828	1,036	,380 ^a
	Residual	89,526	112	,799		
	Total	92,010	115			

- a. Variables predictoras: (Constante), Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como líder de PC, Edad
 b. Variable dependiente: Capacitación que brinda el pastor

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,786	,234		16,179	,000
	Edad	,010	,006	,167	1,578	,117
	Tiempo de trabajar como líder de PC	,002	,011	,015	,160	,873
	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	-,011	,008	-,139	-1,329	,187

a Variable dependiente: Capacitación que brinda el pastor

Quinta hipótesis nula

Los grupos definidos por las variables distrito, y nivel académico de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN no difieren significativamente en la auto-percepción del nivel de desempeño.

Factores inter-sujetos

		Etiqueta del valor	N
Distrito al que pertenece	1	Central S.P.S.	27
	2	Barandillas	19
	3	Medina	23
	4	Júpiter	39
	5	Valle de Sula	19
Nivel académico máximo	1	Ninguno	5
	2	Primaria	47
	3	Secundaria	36
	4	Bachillerato	16
	5	Universidad	23

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	10,882 ^a	21	,518	,920	,566
Intersección	1120,512	1	1120,512	1989,648	,000
Distrito	,812	4	,203	,361	,836
Nivel	,522	4	,131	,232	,920
Distrito * Nivel	6,738	13	,518	,920	,535
Error	59,133	105	,563		
Total	2225,321	127			
Total corregida	70,015	126			

a. R cuadrado = ,155 (R cuadrado corregida = -,013)

Sexta hipótesis nula

No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN, según el género.

Estadísticos de grupo

Género		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Desempeño del líder de PC	Masculino	55	4,1588	,68543	,09242
	Femenino	70	4,0848	,79401	,09490

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Superior	Inferior
Desempeño del líder de PC	Se han asumido varianzas iguales	,939	,335	,548	123	,584	,07394	,13483	-,19295	,34083
	No se han asumido varianzas iguales			,558	121,872	,578	,07394	,13247	-,18830	,33619

Séptima hipótesis nula

La edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de trabajar como líder de PC, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN.

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Tiempo de trabajar como líder de PC, Edad ^a	.	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,229 ^a	,052	,027	,74211

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

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,408	3	1,136	2,063	,109 ^a
	Residual	61,682	112	,551		
	Total	65,090	115			

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

b. Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,713	,194		19,117	,000
	Edad	,008	,005	,159	1,523	,131
	Tiempo de trabajar como líder de PC	,012	,009	,123	1,309	,193
	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	,001	,007	,018	,177	,860

a. Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Octava hipótesis nula

La edad, el tiempo de ser miembro de iglesia, el tiempo de trabajar como líder de PC, y la percepción del grado de capacitación, no influyen en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN.

Variables introducidas/eliminadas

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Capacitación que brinda el pastor, Tiempo de trabajar como líder de PC, Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Edad ^a	.	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,694 ^a	,482	,463	,55116

a. Variables predictoras: (Constante), Capacitación que brinda el pastor, Tiempo de trabajar como líder de PC, Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Edad

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	31,371	4	7,843	25,817	,000 ^a
	Residual	33,719	111	,304		
	Total	65,090	115			

a. Variables predictoras: (Constante), Capacitación que brinda el pastor, Tiempo de trabajar como líder de PC, Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista, Edad

b. Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,597	,264		6,062	,000
	Edad	,002	,004	,048	,612	,542
	Tiempo de trabajar como líder de PC	,011	,007	,113	1,618	,109
	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	,007	,005	,111	1,431	,155
	Capacitación que brinda el pastor	,559	,058	,664	9,594	,000

a Variable dependiente: Desempeño del líder de PC

APÉNDICE G

TABLAS CON LOS RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Primera pregunta complementaria

¿Cuál es la percepción de los líderes de PC de la de la zona metropolitana de la AAHN, sobre el grado de capacitación brindada por el pastor?

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Capacitación que brinda el pastor	129	4,0567	,92074
N válido (según lista)	129		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Responsabilidades del liderazgo	125	4,4400	,93671
La importancia de congregarse en el templo	127	4,4094	,98685
Trabajo en equipo	125	4,4080	1,02466
Delegación de responsabilidades	123	4,3902	,91108
Cómo motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual	124	4,3387	1,05836
Crecimiento de la PC	127	4,3386	,97769
Crecimiento en el liderazgo	120	4,3083	1,08307
La organización y el funcionamiento de los departamentos de la iglesia	126	4,2937	1,02033
Planificación y alcance de objetivos	125	4,2720	1,09527
La formación y funcionamiento de dúos misioneros en las PC	124	4,2581	1,18850
Cómo dividir una PC para motivar el crecimiento de la iglesia	124	4,2339	1,15547
Cómo dar estudios bíblicos	126	4,2302	1,08194
Elaboración de informes	125	4,1600	1,22079
Cómo trabajar con los interesados	125	4,1040	1,16967
Formación de nuevos líderes	127	4,0709	1,11399
Realización de programas de PC creativos e innovadores	125	4,0560	1,19342
Mayordomía cristiana integral	126	4,0476	1,10892
Cómo realizar la visitación a los miembros de PC	123	4,0244	1,25099

Sacar decisiones para el bautismo	126	4,0000	1,29615
La dimensión social de la PC	122	3,9836	1,12068
Relaciones humanas	121	3,9008	1,35034
El Manual del líder de la PC	123	3,8943	1,35992
Cómo promover la literatura de la iglesia en la PC	123	3,8862	1,38021
Cómo recolectar entre los inconversos	126	3,7540	1,33678
El ministerio de rescate del hermano caído	123	3,7317	1,36149
Cómo dar seminarios en la PC	124	3,7097	1,45822
Las 28 creencias de la Iglesia Adventista	124	3,5726	1,48255
Cómo disminuir la apostasía	121	3,5289	1,50596
El Manual de la Iglesia	124	3,5242	1,46206
Elaboración y predicación de sermones	124	3,5161	1,49516
N válido (según lista)	88		

Segunda pregunta complementaria

¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de todos líderes de PC de la zona metropolitana de la AAHN?

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Desempeño del líder de PC	129	4,1272	,74213
N válido (según lista)	129		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Respetar el liderazgo de la iglesia	125	4,7360	,67375
Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente	125	4,5760	,80587
Tratar de forma cálida a los miembros de su PC	123	4,4797	,89029
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia	125	4,4240	,95262
Reunirme semanalmente con su PC	126	4,4127	,97382
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	126	4,3889	,96310
Tener una vida devocional activa	125	4,3840	,89608
Asistir a las reuniones de líderes	128	4,3672	,95465
Retener a los miembros de su PC	123	4,3496	,92314
Mejorar continuamente su desempeño como líder de PC	123	4,3089	,88827
Entregar puntualmente la información que él requiera	123	4,2846	,98780
Predicar buenos sermones	126	4,2460	,93541
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	128	4,2422	1,05551
Ser un excelente instructor de su PC	126	4,2302	,88691
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia	127	4,1811	1,07952
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de su PC	124	4,1452	1,15254
Delegar funciones específicas a los miembros de la PC	121	4,1157	1,09689
Rescatar a los ex - adventistas dentro del territorio de la PC	124	4,0484	1,16769
Realizar un buen programa en la PC	126	4,0476	1,04963
Apoyar las actividades de los departamentos de su iglesia junto con mi PC	125	4,0240	1,22121
Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC	125	3,9600	1,16674
Distribuir literatura de su iglesia a través de la PC	124	3,9435	1,29604
Realizar la visitación a los miembros de su PC	124	3,9032	1,13639
Promover la mayordomía dentro de su PC	122	3,8361	1,19476
Formar nuevos líderes	122	3,8361	1,28153
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de su PC	119	3,7563	1,32746
Promover actividades sociales entre los miembros de su PC	126	3,7222	1,39507
Alcanzar el blanco de almas de su PC	122	3,6967	1,23241
Alcanzar el blanco de recolección de su PC	122	3,5492	1,46080
Organizar la multiplicación de su PC en no más de un año	121	3,5372	1,38469
N válido (según lista)	90		

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguillón López, L. A. (2009). *Estudio sobre la capacitación y la motivación como influyentes en el nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Occidental y de la Misión Central de el Salvador* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Alles, M. A. (2004). *Desempeño por competencia*. Buenos Aires: Gránica.
- Alles, M. A. (2007). *Desempeño por competencia: Evaluación 360º*. Buenos Aires: Gránica.
- Alles, M. A. (2004). *Desempeño por competencia*. Buenos Aires: Gránica.
- Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, (2001). *Guía de procedimientos para ministros*. Buenos Aires: ACES.
- Berry, L. L. (2004). *Un buen servicio ya no basta: más allá de la excelencia en el servicio*. Bilbao: Deusto.
- Briner, B. y Pritchard, R. (1997). *Jesús el líder modelo: su ejemplo y enseñanza para hoy*. Alabama: Mundo Hispano.
- Burrill, R. (2006). *Revitalización de la Iglesia en el Siglo XXI*. Miami: APIA.
- Calva, J.C., Ahumada Lobo, I. M. (2007). *Educación, ciencia, tecnología y competitividad*. México: UNAM.
- Caple, J. (1991). *La formación: teoría y práctica*. México: Díaz de Santos.
- Castro Reyes, F.J. (2009). *Estudio sobre la gestión directiva del líder de pequeñas congregaciones y motivación del miembro de las iglesias adventistas del distrito Las Margaritas de la Asociación Metropolitana Salvadoreña* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Comiskey, J. (2008). *Explosión de la iglesia celular: cómo estructurar la iglesia en células eficaces*. Barcelona: CLIE.

- Cruz Castillo, D. C. (2008). *Autopercepción de la capacitación y del desempeño laboral de los empleados del hospital La Carlota en Montemorelos Nuevo León México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Cummings, T. G. y Worley, G. C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. México: Cengage Learning.
- Daman, G. (2004). *Como pastorear iglesias pequeñas*. Miami: Portavoz.
- Davis, D. (2000). *101 mejores ideas para trabajar con grupos pequeños*. El Paso, TX: Mundo Hispano.
- Deesler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson Educación.
- Deesler, G. (2004). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Díaz Narváes, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Santiago: Rill.
- Dolan, S., Schuler, R. y Valle, R. (1999). *La gestión de recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Dolan, S. y Martin, I. (2000). *Los diez mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.
- D'Souza, A. (1997). *Descubre tu liderazgo*. Santander: Sal Terrae.
- Ferraro, E. A. (2001). *Administración de los recursos humanos*. Buenos Aires: Balletta.
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- González Arisa, A. L. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla, Colombia: UNINORTE.
- Goñi Zabala, J. J. (1999). *El cambio son personas. La dirección de los procesos de cambio*. México: Días de Santos.
- Gore, E. (2004). *La educación en la empresa*. México: Gránica.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E. y Slocum, J. W. (2006). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Hitt, M. A. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Jolicoeur, L. (1997). *El cristianismo aymara: ¿inculturación o culturización?* Washington, D. C.: CRVP.
- Larson, P. A. (1998). *Principios de liderazgo espiritual*. Barcelona: CLIE.
- Luecke, R. (2007). *Gestión del desempeño: evalúe y mejore la eficacia de sus colaboradores*. Bilbao: Deusto.
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Ottawa, Canadá: Centro internacional de investigaciones para el desarrollo.
- Machado Arévalo, V. N. (2009). *Estudio sobre la capacitación y la motivación como influyentes en el nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Mann, L. y Mendoza, W. (1996). *El discipulado: Transferencia de vida*. Barcelona: CLIE.
- McAdams, J. L. (1998). *Premiar el desempeño: una guía para mejorar los resultados de negocio a través de las personas*. México: Díaz de Santos.
- MacArthur, J. (2009). *El ministerio pastoral*. Nashville: Grupo Nelson.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico*. México: Pearson Educación.
- Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Olleros Izard, M. (2005). *El proceso y selección de personal*. Barcelona: Gestión.
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. (2002). *Sistemas de calidad e inocuidad de los alimentos: manual de capacitación sobre higiene de los alimentos y sobre el sistema de análisis de peligros y de puntos críticos de control (APPCC)*. Roma: Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Pacheco López, A. (2009). *Estudio sobre la capacitación y la motivación como influyentes en el nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Asociación Oriental Salvadoreña, la Asociación Metropolitana Salvadoreña y la Misión Paracentral Salvadoreña* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Publicaciones Vértice. (2008). *Retribución de personal*. Málaga: Autor.

- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. México: Díaz de Santos.
- Reza Trosino, J. C. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. México: Panorama.
- Reza Trosino, J. C. (2007). *Evaluación de la capacitación en las organizaciones*. México: Panorama.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. y Decenzo, D. A. (2009). *Fundamentos de administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez Valencia, J. (2002). *Administración de pequeñas y medianas empresas*. México: Cengage Learning.
- Rodríguez Valencia, J. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Cengage Learning.
- Rodríguez Valencia, J. (2007). *Administración moderna de personal*. México: Cengage Learning.
- Rogers, A., Taylor, P. Lindley, W. I., Crowder, L. V. y Soddemann, M. (1999). *Elaboración participativa de planes de estudios para la educación y capacitación agrícola: una guía de capacitación*. Roma: Food & Agriculture.
- Rojas Soriano, R. (2006). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Valdés.
- Sanders, J. O. (2002). *Liderazgo espiritual*. Grand Rapids, MI: Portavoz.
- Segarra, O. (2010). *Liderazgo peregrino*. Barcelona: Libros de Cabecera.
- Siliceo Aguilar, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.
- Soto, E. y Dolan, S. (2004). *Las PYME ante el reto del siglo XXI*. México: Cengage Learning.
- Summers D. C. S. (2006). *Administración de calidad*. México: Pearson Educación.
- Thomas, R. L. (2002). *Entendamos los dones espirituales*. Grand Rapids, MI: Portavoz.
- Thomas, C. J. (2006). *Guía básica para mandos intermedios y jefes de equipo*. Madrid: FC.

Tschohl, J. (2008). *Como conservar clientes con un buen servicio*. México: Pax.

United Nations Publications. (2006). *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera*. Recuperado de http://books.google.com.sv/books?id=V1EWwtH3mREC&source=gbs_navlinks_s

Varela Juarez, R. A. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios, prestaciones*. México: Pearson Educación.

White, E. (1981). *Servicio cristiano*. Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.

White, E. (1988). *Testimonios para la iglesia, Tomo 7*. Miami, FL: APIA.

Urrutia, J. B. (2010). *El perfil de un líder: por una dirección efectiva*. Miami: Christian Editing.