

## RESUMEN

### ESTILO DE VIDA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS ANCIANAS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA DE HONDURAS

por

Castalia Angelina Quesada Sandoval

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

## **RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO**

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: ESTILO DE VIDA Y GESTION ADMINISTRATIVA DE LAS ANCIANAS DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SEPTIMO DIA DE HONDURAS

Investigador: Castalia Angelina Quesada Sandoval

Asesor: Dr. Manuel Ramón Meza Escobar

Fecha de culminación: Julio de 2011

### Problema

¿Existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día del país de Honduras?

### Metodología

Se utilizaron dos instrumentos; el primero estuvo formado por 40 declaraciones para medir el grado de calidad del estilo de vida y el segundo por 40 declaraciones para medir el grado de gestión administrativa. Los valores de confiabilidad del alfa de Cronbach fueron de .8849 y .9292 respectivamente. La muestra contempló a toda la población investigada sumando un total de 135 ancianas de iglesia. Para las

diferentes hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas  $r$  de Pearson para muestras independientes y análisis de varianza para un factor.

### Resultados

Se encontró que el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa se relacionan positivamente en grado medio y significativo ( $r = .657, p = .000$ ). Se encontró que el grado de calidad del estilo de vida que experimentan las ancianas de iglesia no mejoró significativamente con el aumento de la edad, al pasar el tiempo como miembro de iglesia y el tiempo como anciana de iglesia; que no difiere con el nivel académico, estado civil y asociación a donde pertenecen. Las variables edad, tiempo como miembro de iglesia, tiempo como anciana de iglesia, máximo nivel académico, estado civil y asociación a donde pertenecen no hacen diferencia en el grado de calidad de la gestión administrativa.

### Conclusiones

En general se concluyó que todos los encuestados tienen un grado de calidad del estilo de vida bueno. El grado de calidad de la gestión administrativa estuvo valorado en bueno. Los grados de calidad del estilo de vida y gestión administrativa estuvieron relacionados significativamente.

Universidad de Morelos  
Facultad de Ciencias Administrativas

ESTILO DE VIDA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS  
ANCIANAS DE LA IGLESIA ADVENTISTA  
DEL SÉPTIMO DÍA DE HONDURAS

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

por

Castalia Angelina Quesada Sandoval

Julio de 2011


**“ESTILO DE VIDA Y GESTION ADMINISTRATIVA DE LAS  
ANCIANAS DE LA IGLEISA ADVENTISTA DEL SEPTIMO  
DÍA DE HONDURAS”**

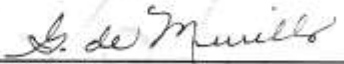
**“Tesis presentada en cumplimiento Parcial de los  
Requisitos para el grado de Maestría en  
Administración con acentuación en Liderazgo”**


**POR:**


**CASTALIA ANGELINA QUESADA SANDOVAL**

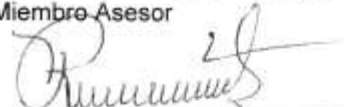
**APROBADA POR LA COMISION**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Ramón Meza Escobar  
Asesor Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Mtra. Greisy de Muñillo  
Examinador Externo

  
\_\_\_\_\_  
Mtra. Martha Alicia Olivas Dyk  
Miembro Asesor

  
\_\_\_\_\_  
Mtro. Aarón García Méndez  
Miembro Asesor

  
\_\_\_\_\_  
Dra. Ruth Hernández Vital  
Directora de Estudios Graduados

05 de Julio del 2011  
Fecha de Aprobación

## DEDICATORIA

A Dios por darme la oportunidad de continuar superándome.

A mi hermana Arely por darme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida y ésta en especial.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	viii
RECONOCIMIENTOS.....	ix
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Antecedentes.....	1
Estilo de vida.....	1
Gestión administrativa .....	6
Estilo de vida y gestión administrativa .....	12
Investigaciones.....	13
Estilo de vida.....	13
Gestión administrativa.....	17
Estilo de vida y gestión administrativa .....	19
Planteamiento del problema.....	20
Declaración del problema .....	22
Definición de términos .....	23
Hipótesis.....	23
Principal .....	24
Complementarias.....	24
Preguntas complementarias .....	25
Objetivos.....	25
Justificación .....	26
Limitaciones.....	26
Delimitaciones .....	27
Supuestos.....	27
Marco filosófico.....	28
Organización del estudio .....	29
II. MARCO TEÓRICO .....	31
Introducción.....	31
Estilo de vida .....	31
Social .....	33
Físico .....	34
Espiritual .....	36
Intelectual.....	37
Gestión Administrativa .....	38

Planeación .....	39
Organización .....	40
Dirección .....	41
Control.....	42
Estilo de vida y gestión administrativa .....	43
Investigaciones .....	46
Estilo de vida .....	46
Gestión administrativa.....	48
Estilo de vida y gestión administrativa .....	51
III. METODOLOGÍA .....	53
Introducción .....	53
Tipo de investigación .....	54
Población del estudio .....	56
Muestra del estudio .....	56
Instrumento de medición .....	56
Variables .....	57
Variable dependiente .....	57
Variables independientes .....	57
Elaboración de instrumentos.....	57
Calidad del estilo de vida.....	57
Calidad de la gestión administrativa.....	59
Validez .....	60
Confiabilidad .....	60
Operacionalización de variables .....	61
Hipótesis.....	62
Hipótesis nulas.....	62
Operacionalización de hipótesis nulas.....	63
Preguntas complementarias.....	64
Recolección de datos .....	65
Análisis de datos .....	65
IV. RESULTADOS.....	60
Introducción .....	60
Descripción demográfica .....	67
Edad .....	67
Tiempo como miembro de iglesia .....	67
Tiempo como anciana de iglesia.....	67
Máximo nivel académico.....	68
Estado civil.....	68
Asociación a la que pertenece .....	68
Pruebas de hipótesis .....	69
Hipótesis nula 1.....	69
Hipótesis nula 2.....	70



Hipótesis nula 3.....	70
Hipótesis nula 4.....	71
Hipótesis nula 5.....	71
Hipótesis nula 6.....	72
Hipótesis nula 7.....	72
Hipótesis nula 8.....	73
Hipótesis nula 9.....	73
Hipótesis nula 10.....	73
Hipótesis nula 11.....	74
Hipótesis nula 12.....	74
Hipótesis nula 13.....	75
Preguntas complementarias.....	75
Resumen del capítulo.....	77
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
Introducción.....	78
Conclusiones.....	79
Sobre la declaración del problema.....	79
Sobre las hipótesis complementarias .....	80
Estilo de vida y edad .....	80
Estilo de vida y tiempo como miembro de iglesia.	80
Estilo de vida y tiempo como anciana de iglesia ..	80
Estilo de vida y máximo nivel académico .....	80
Estilo de vida y estado civil.....	81
Estilo de vida y asociación a la que pertenecen...	81
Gestión administrativa y edad .....	81
Gestión administrativa y tiempo como miembro de iglesia .....	81
Gestión administrativa y tiempo como anciana de iglesia .....	82
Gestión administrativa y máximo nivel académico	82
Gestión administrativa y estado civil .....	82
Gestión administrativa y asociación a la que pertenecen .....	82
Sobre las preguntas complementarias.....	82
Discusión.....	83
Recomendaciones.....	84
A los administradores de las asociaciones en Honduras	85
Para futuras investigaciones.....	86
Apéndice	
A. INSTRUMENTOS .....	87
B. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	95

C. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.....	102
D. ANALISIS ESTADÍSTICO PARA VARIABLES DEMOGRÁFICAS .....	106
E. ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA HIPÓTESIS NULAS.....	110
F. ANALISIS ESTADÍSTICOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS Y DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS.....	118
LISTA DE REFERENCIAS.....	122

## LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de variables.....	61
2. Operacionalización de hipótesis.....	64
3. Máximo nivel académico.....	68
4. Estado civil.....	69
5. Asociación .....	69

## RECONOCIMIENTOS

A Dios, gracias mil por darme el privilegio de estudiar esta maestría y haberla terminado con mucho sacrificio.

A mis padres Miguel Ángel y Paquita, quienes en vida siempre se esforzaron por la superación de sus hijos.

A mis hermanos Miguel Ángel, Arely, Ronald, Harry, Ariel, Nelda y Bany, por el apoyo que me brindaron en diferentes ocasiones y de diversas formas. A mis cuñadas, cuñado y sobrinos, por el apoyo incondicional que me brindaron siempre que les solicité ayuda, especialmente Katya, Ariel Fernando y Nancy.

A mis amigos Carlos y Glenda Zavala por la hospitalidad en su casa y apoyo brindado en todo momento durante las sesiones de estudio impartidas en el Centro Educacional Adventista (CEA).

Al Pastor Alfredo Argueta, Presidente de la Unión Centroamericana Central (actualmente Unión de Honduras), por permitirme ser parte de este programa de capacitación académica de los empleados de la UCC.

Al Pastor Adán Ramos, Presidente de la Unión de Honduras, quien siendo Presidente de la Misión Experimental Atlántica cuando inició el programa de maestría, hizo los trámites correspondientes para que esta servidora formara parte de este plan de estudios, y durante el proceso, cuando fue Presidente de la Asociación Central, él y su esposa Dell, Directora del Ministerio de la Mujer, me apoyaron al aplicar las encuestas finales a las ancianas de iglesia de esa asociación.

Al Pastor Peter Simpson, Presidente de la Asociación Atlántica y a su esposa Carolina, Directora del Ministerio de la Mujer, por el apoyo que me brindaron revisando las encuestas iniciales, autorización para realizar la prueba piloto y la aplicación de las encuestas finales a las ancianas de iglesia.

Al Pastor Perry Elwins, Presidente de Bay Islands Association, y a su esposa Lily, Directora del Ministerio de la Mujer y al Pastor Roberto Gutiérrez, Presidente de la Asociación Nor-Occidental, y a su esposa Patricia, Directora del Ministerio de la Mujer, por el apoyo que me brindaron cuando apliqué las encuestas finales a las ancianas de iglesia.

Al Pastor Tevni Grajales, por la excelente ayuda que me brindó siempre que le solicité algún material de investigación.

A mis amigas Anita Folkenberg, Ludmila Leito, Kathi Jensen, Mireya Ordoñez, Zita y Lisa Robinson quienes con su apoyo, consejos y oraciones me ayudaron a lograr esta meta.

A los catedráticos de la Universidad de Montemorelos, que nos impartieron cada una de las materias del posgrado en administración –énfasis en Liderazgo, por su dedicación en la formación académica y el compañerismo y amistad que mostraron al compartir sus conocimientos.

Al doctor Manuel Ramón Meza Escobar, mi asesor principal, por su tiempo, dedicación, consejos, asesoría y especialmente la paciencia que tuvo para brindarme ayuda cada vez que la solicité para concluir con esta investigación.

Al doctor Víctor Korniejczuck y a la maestra Martha Olivas por su excelente trabajo de revisión ortográfica y de estilo.

A mis compañeros de maestría, por el compañerismo y apoyo durante el tiempo que recibimos las clases y en los diferentes grupos de trabajo.

A la Universidad de Montemorelos, por aceptarme como alumna en su plan de estudios de posgrado a distancia.

Al Centro Educativo Adventista (C.E.A.) en Peña Blanca, Honduras, por la buena acogida que me dieron al servir de campus de extensión para este programa de maestría.

A todos los que me apoyaron directa o indirectamente les agradezco infinitamente.

## CAPÍTULO I

### DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

#### **Antecedentes**

En la presente investigación los antecedentes son mencionados al hacer un breve resumen histórico de las variables calidad del estilo de vida y calidad de la gestión administrativa, y de la posible relación que exista entre ambas.

#### Estilo de vida

En San Juan 3:2 (Nueva Reina-Valera, 1990), el apóstol, al escribir a un amigo, le dice que desea que sea prosperado en todas las cosas y que tenga salud, así como prospera su alma.

Cuando las personas se refieren a salud piensan en ausencia de enfermedades. San Juan menciona que Dios desea que vivamos en prosperidad física, mental y espiritual (Valdivia, 2003).

Monchietti y Krzemien (s.f.) mencionan que la expresión calidad de vida fue empleada por primera vez por el presidente de los Estados Unidos Lyndon Johnson en 1964, al declarar que los planes y los objetivos de las políticas de salud no pueden ser medidos a través del movimiento de los bancos. Ellos sólo pueden ser medidos por medio de la calidad de vida que proporcionan a las personas.

Cate (2006) indica que la salud total es una relación simbiótica que mantiene en equilibrio la salud física, mental, espiritual y social. Estos cuatro componentes

esenciales se pueden comparar a un rompecabezas en el que todas las partes deben coincidir para formar la figura completa, o sea el estilo de vida.

George (2003) menciona que en estudios realizados han comprobado que la gente que hace ejercicio, aunque sea algunos minutos al día, experimenta menos enfermedades.

Pamplona (2002) comenta que la salud depende principalmente de la suma de las numerosas pequeñas decisiones que cada día tomamos, es decir, de nuestro estilo de vida.

Para vivir plenamente se debe tener en cuenta dimensiones que constituyen un buen estilo de vida: (a) dimensión espiritual que se cultiva cuando se estudia la Biblia y ora y (b) dimensión física, que comprende tres factores fundamentales: buena alimentación, descanso adecuado y ejercicio inteligente. Si esto se practica, la persona tendrá un buen estilo de vida (Chambi, 2003).

Douglass (2001) menciona que desde 1848 Elena de White advertía sobre los efectos perjudiciales del tabaco, té y café. En 1865 ella hablaba de medicina psicosomática, salud nutricional y valor del ejercicio. En 1905 indicaba que los cereales, frutas carnosas, oleaginosas y legumbres eran alimentos escogidos por el Creador. También aconsejó el uso de los verdaderos remedios naturales: aire puro, sol, abstinencia, descanso, ejercicio, régimen alimenticio conveniente, agua y confianza en el poder divino. Más de 2,500 estudios publicados en revistas médicas validan lo recomendado por Elena de White más de cien años atrás. Los que practican sus sorprendentes consejos inspirados mejoran su calidad de estilo de vida en todos los aspectos.

Bienestar total es un concepto integral que abarca todo aspecto del ser, como



(a) el equilibrio físico, que es el fundamento para alcanzar el balance óptimo mediante buena nutrición, ejercicio y descanso; (b) el equilibrio emocional que está relacionado con la perspectiva de vida, la manera en que se ve a las demás personas y el control del tiempo; (c) el equilibrio intelectual, que es mantener activa la mente y aprender diferentes cosas en la vida y (d) el equilibrio espiritual, que es creer en un poder superior, lo que da sentido de pertenencia y de valor (Schulz, 2005).

Comentando una declaración de Elena de White, Hayden (2001) menciona que la manera correcta de vestir es usar prendas que no restrinjan seriamente la función de los órganos internos o la circulación correcta de la sangre a todas partes del cuerpo, porque es vital para la salud y una larga vida. En climas fríos, hombres y mujeres deben cubrir su cuerpo, en especial sus extremidades inferiores, para evitar enfriamiento. Los pantalones ofrecen a las mujeres mucho beneficio, porque al estar abrigadas, su sangre permanece pura y saludable. El frío impide la circulación uniforme de la sangre a través del sistema.

Refiriéndose a sentimientos que afectan la calidad del estilo de vida, Narramore (1990) dice que el miedo se presenta con diferentes síntomas que silenciosamente roban la salud y la felicidad. El temor ahuyenta la agudeza, con lo que el proceso mental prácticamente se paraliza. La ansiedad ligera aminora la habilidad de pensar. Si una persona está atemorizada, no puede pensar clara y racionalmente como de costumbre. En cambio la persona triunfadora generalmente es confiada y se enfrenta a la vida con una actitud mental saludable, ya que el triunfo es la base de mayores realizaciones.

Woolston (2000) menciona que el ejercicio es tan importante que, además de conservar los músculos tonificados, puede ayudar también a mantener el cerebro

activo.

El trabajo intelectual vigoriza el intelecto, agiliza el razonamiento y robustece la memoria. Chaij (1972) indica que cuando se trabaja con la mente se debe intercalar trabajo mental con ejercicio y descanso, para no dañar la capacidad del cerebro. Hay que combinar el trabajo con alguna distracción. Cuando el trabajo es físico, la distracción debe ser intelectual, como aprender un nuevo idioma o leer un libro. Cuando el trabajo es mental y sedentario, la afición debe ser manual o física.

El exceso de trabajo enferma. White (1993) comenta que las personas con cerebro cansado y nervios deprimidos por realizar constantemente trabajos sedentarios deben descansar, llevar una dieta sobria y realizar ejercicio para restaurar la salud. Los hábitos templados combinados con ejercicio adecuado dan vigor mental y físico a los intelectuales y los hacen más resistentes. La mente se fortalece cuando tratamos correctamente las facultades físicas e intelectuales y cuando el esfuerzo no es demasiado grande; cada tarea que se realiza da nuevo vigor.

Emori (citada en Harris, 1996) recomienda que se debe desarrollar una amistad personal con quienes no comparten nuestra fe y con miembros que se han retirado de la iglesia para atraerlos a Cristo. Se debe invitar a estas personas no sólo a actividades religiosas. También se debe compartir con ellos socialmente.

Hay que estar enfocados en el servicio a la comunidad y en ministrar a los menos afortunados. Esto es parte de la conexión que se debe tener con la Divinidad (Waihee, citada en Edge, 1996).

Acton-Hubbard, et al. (1991) comentan que cuando la vida social de una persona goza de buena salud los complejos de inferioridad, irritación, disgusto, tensión y preocupación estarán alejadas, porque afectan todas las esferas de la

vida, especialmente la física y la social. Cuando se adopta un punto de vista positivo hacia la vida, florecerá la vida social. La persona es popular, apreciada por los demás y experimenta un sentimiento de bienestar general.

White (citada en Mansell y West Mansell, 1993) dice que el cristiano debe ser cortés. Debe tratar a las demás personas con amabilidad y delicadeza, como hijos e hijas de Dios.

Nedley (1998) dice que muchos erróneamente creen que los rasgos hereditarios (factores genéticos) son los factores que primariamente determinan su calidad del estilo de vida y cuánto tiempo vivirán. Para una gran mayoría de nosotros, la salud primariamente depende de otros dos factores: (a) lo que se come y (b) lo que se hace con el cuerpo. Simples palabras resumen estos dos conceptos de estilo de vida. Nedley comenta que el Dr. Lamont Murdoch indicaba que los factores genéticos defectuosos cargan la pistola o revólver, pero el estilo de vida presiona el gatillo o disparador.

Mandino (1991) afirma que se debe cultivar el hábito de la risa porque éste es el gran secreto para disfrutar de larga vida. Cuando sonreímos, mejora la digestión y se alivian las cargas de la vida.

Refiriéndose a dos dimensiones del estilo de vida, Dyer (1997) dice que la vida espiritual no depende de la acumulación de información intelectual. La espiritualidad necesita del suelo fértil de los sentimientos que aporta la dimensión de lo invisible.

Se debe aprender a disciplinar la mente, y esto se logra al pensar cosas positivas y sanas. La mente humana no tolera el vacío, siempre tiene que albergar algo, por lo tanto, hay que llenar ese vacío con pensamientos positivos (LaHaye y Phillips, 1984).

Respecto a las actitudes mentales y espirituales que afectan la calidad del estilo de vida, Parachin (1999) menciona que la mente es como un jardín. Buenos pensamientos producen buenos frutos, malos pensamientos producen malos frutos. Se deben revisar los pensamientos para estar conscientes de que están enfocados en la fe y el triunfo y no en la desesperación y la derrota. Ciertos estudios han demostrado que la música baja la presión arterial y el ritmo de la respiración, y ayuda a combatir la tensión. La risa ayuda a combatir las tres emociones negativas: enojo, miedo y depresión.

Acerca de la calidad del estilo de vida de las personas que efectúan mucho tiempo trabajo intelectual, Baldwin (1996) sostiene que demasiada sangre se irá a la cabeza y quedará muy poca en los pies; por lo tanto, se tenderá a calentar la cabeza y a enfriar los pies. Se vive en una cultura sedentaria y se permanece mucho tiempo sentado, por esto es necesario escoger el ejercicio que considere las necesidades de todo el cuerpo, siendo la mente una de las más importantes. La mente es aliviada y refrescada por el ejercicio dinámico y relajante.

Cuando se considera el estilo de vida completo hay que tomar en cuenta cuatro puntos importantes: (a) permanecer en la presencia de Dios momento tras momento, ( b) estar un tiempo quieto a solas con Él diariamente, (c) buscar ocasionalmente al Señor por largos períodos de tiempo y (d) ser diligente en la asistencia a lugares públicos de adoración (Ortlund, 1984).

### Gestión administrativa

La fórmula mágica de Benjamín Franklin para alcanzar el éxito era tomar en cuenta las siguientes virtudes: abstinencia, silencio, orden, resolución, frugalidad,

aplicación, sinceridad, justicia, moderación, limpieza, tranquilidad, castidad y humildad. Alcanzar el éxito no es cuestión de inteligencia o de talento, sino de carácter, ya que la piedra angular del éxito es el carácter. El hombre y la mujer que tienen principios y valores sólidos para vivir su vida, tienen éxito en su gestión administrativa (Cortés, 2005).

Covey (2004) dice que la comunicación interpersonal es la habilidad más importante tanto en la vida personal como en el trabajo. Para que la comunicación sea efectiva hay que saber escuchar a las personas, ser entendido; pero lo más importante es escuchar el punto de vista de los demás, apreciarlo y tener una mejor percepción. Para ayudar a solucionar problemas e influenciar a otros hay que actuar con una mente abierta, escuchar y no estar a la defensiva.

Caliguire (2004) señala que Pablo participaba activamente en equipos de trabajo con mujeres. En un tiempo y época cuando las mujeres rara vez se consideraban igual que el hombre, Pablo cooperaba con ellas y las preparaba para ayudarles en su misión. Siempre las invitó a su círculo íntimo de oportunidades. Los consejos que ellas le daban los consideraba valiosos, lo mismo que sus dones. El las recomendó a otras personas.

Algunos creen que Dios designa tareas especiales a mujeres cuando no hay hombres que puedan desempeñar esa responsabilidad, pero Dios no es un Dios circunstancial, por eso en los tiempos del Antiguo Testamento llamó a Débora como profetisa y primer ministro de estado, a Jael para cumplir funciones de liderazgo, y ninguna de las dos dudó en cumplir con su responsabilidad por el hecho de ser mujer (Ugalde, 2005).

George (2006) menciona el trabajo de las mujeres en el Nuevo Testamento y

describe a Febe colaborando en su iglesia y como una asistente de Pablo. Lidia, una rica mujer, exitosa en el mundo de los negocios en una época en que se consideraba a las mujeres inferiores a los hombres, fue la primera convertida en Filipos. Después de su conversión a la orilla de un río, ella y su familia fueron el núcleo de la iglesia europea y su hogar se convirtió en un lugar de alabanza para muchos. Fue un pilar en la iglesia de Filipos.

Horn (1979) comenta que Eva fue formada de la costilla de Adán, tomada de su costado como un símbolo adecuado de la igualdad y la unidad de la pareja. Eva fue subordinada a su esposo a consecuencia de la caída. En el período patriarcal, el padre era la cabeza de la familia y las mujeres se ocupaban de las tareas domésticas. Sin embargo, la mujer actuaba en actividades religiosas, sociales y económicas. Bajo la ley mosaica, las mujeres israelitas dependían del jefe de la familia, desempeñaban un papel secundario en la vida religiosa y podían acceder a cargos de liderazgo y autoridad.

En el mundo antiguo, las mujeres no tuvieron una vida fácil o perfecta, aunque la ley de Israel estaba designada para proteger a las mujeres, sus derechos y su libertad. Una vasta mayoría de mujeres administraban primariamente el trabajo de la casa y cuidaban de sus esposos y sus hijos. No estaban integradas en el mundo laboral o en actividades de la iglesia (Patterson, 1995).

Vandervelde (1990) indica que María, hermana de Moisés, es la primera mujer que la Biblia honra con el título de profetisa; fue la primera mujer en desempeñarse como primer ministro de música cuando Israel cruzó el mar Rojo. También se refiere a Priscila como una mujer enérgica, leal, inteligente, sobresaliente y consagrada que ocupaba un lugar de liderazgo en la iglesia cristiana primitiva (Corinto, Efeso y

Roma). Atendía su negocio (tiendas de campaña), su casa y los cultos que se celebraban en ella. En esta época moderna de dirección especializada y liderazgo erudito, las personas consagradas son las más capacitadas para guiar a otras.

Los líderes cristianos deben seguir a Cristo, el líder. Deben fijar los ojos en Él como el autor y consumidor de la fe. Un líder nunca debe mirar por encima del hombro de aquellos sobre quienes ha delegado ciertas responsabilidades. Los líderes en la causa de Dios, para desempeñar su trabajo, necesitan el valor de Daniel, la fe de Pablo, el amor de Juan, la energía y entusiasmo de Pedro, pero sobre todo, el valor, la determinación y la lealtad de Jesucristo, el gran líder (Bietz, 1988).

Mujeres como Lidia, la vendedora de púrpura; Priscila, la mujer de negocios y confección de carpas; Esther, la enviada especial a la corte del rey y Elena White, la profetisa de la verdad presente y muchas otras aceptaron el llamado de Dios de servir en su tiempo, y llenaron el nicho especial en el plan del Maestro (Darby, 1996).

Cuando Dios busca una persona para que realice una tarea específica la selecciona independientemente de que sea mujer u hombre. Watts (1997) comenta que, cuando Jesús estuvo en esta tierra predicó tanto a hombres como a mujeres, y a través de sus parábolas usaba como ejemplo a hombres y a mujeres para persuadir. Jesús incluyó mujeres en su equipo de trabajo y lo apoyaban en el ministerio que realizaba. En la actualidad se debe aprender del ejemplo de Jesús, porque las mujeres tienen un ministerio más persuasivo y efectivo, aunque hay que respetar y tomar en cuenta las diferencias de género para que no haya controversia.

LaHaye (1978) afirma que toda mujer puede servir a Dios y que Dios puede usar cualquier mujer que tenga un corazón dispuesto, una vida dedicada, y una oración para ser llena del Espíritu Santo, pero que debe guardar un equilibrio en todas

sus actividades iglesia-hogar.

Gardner (1991) menciona a algunas mujeres que desempeñaron puestos de liderazgo y exitosas, porque eran intelectualmente brillantes, no conocían el miedo, tenían un indeclinable compromiso hacia metas visionarias, dones ejecutivos, organización y don de mando; eran carismáticas, y tenían fuerza extraordinaria, seguridad interna, agilidad mental y, sobre todo, buen juicio.

Hablando del verdadero bienestar en el trabajo y otros aspectos de la vida, Iserte (1978) dice que el éxito radica en que se obtenga colaboración leal y amistosa, entusiasta y desinteresada de quienes nos rodean.

Pierson (1978) hace referencia a José y la actitud que adoptó cuando la esposa de Potifar intentó seducirlo, y a la pregunta que se hizo: ¿cómo haría este gran mal y pecaría contra Dios? Aconseja a los líderes, especialmente cristianos, que, cuando enfrenten dificultades y se vean involucrados en la toma de decisiones que puedan afectar al personal con quien trabajan, recuerden que, aunque guste o no, están siempre en la presencia de Dios.

Carter (1977) opina que es buena una administración cuando todos reciben un trato justo. Para esto es importante que haya franqueza y honradez; además, tiene que haber coherencia y dirección lógica.

Swindoll (2005) menciona que un líder debe tener tres cualidades en conjunto: (a) lograr discernimiento, para lo cual necesita tiempo para pensar, meditar y empaparse de toda la escena; (b) estar rodeado de personas adecuadas y (c) mantener una actitud debida, una mente abierta y manejable.

Ford (2010) indica que en la actualidad generalmente se relaciona posición con poder, pero que el liderazgo de Jesús está en gran contraste con el entendimiento



popular actual de liderazgo. Cuando Jesús estuvo en esta tierra dio una vuelta de 180° grados a la escala de poder, cuando dijo a sus discípulos que el que quisiera ser el más grande, sería el servidor. Cuando se trabaja para Dios, el liderazgo es un llamado de Él, no una posición que se puede escoger. Nunca hay que elevarse sobre las tareas simples; siempre hay que ser humildes.

Silíceo Aguilar (1998) afirma que ser visionario no significa hacer sólo proyecciones. Ser visionario es crear un proyecto futuro, tener una concepción estratégica de largo plazo, ser capaz de venderlo a la gente y no detenerse hasta lograr los resultados deseados.

La razón de la existencia de una organización es servir a las personas que trabajan en ella y respetarlas. El éxito es cuestión de actitud, energía, equilibrio y unión con los demás (Blanchard y Bowles, 2003).

Para que la gestión administrativa tenga éxito, Covey (1992) dice que el líder debe delegar responsabilidades. Menciona dos puntos importantes: (a) enseñar principios y confiar en que sus colaboradores los aplicarán y (b) escoger gente fiel y comprometida. Muchos líderes no quieren delegar, porque al principio hay que usar mucho tiempo para explicar, entrenar y conseguir que los colaboradores se comprometan. Cuando se delegan responsabilidades, el trabajo no se acumula y las compañías crecen si existe compromiso.

Sin suficiente liderazgo, aumenta grandemente la probabilidad de equivocarse y disminuye proporcionalmente la probabilidad de tener éxito (Kotter, 1999).

Mandino (1991) sostiene que se debe persistir hasta alcanzar el éxito y para lograrlo jamás aceptar la derrota. En el vocabulario no deben existir las palabras o frases tales como abandono, no puedo, imposible, irrealizable, improbable, fracaso,

impráctico, sin esperanzas y retirada.

Los directivos toman decisiones todos los días y cada decisión es el resultado de un proceso complejo que tiene que ver con dos tipos diferentes de reflexión: (a) mirar hacia atrás para comprender el pasado, tarea que requiere capacidad y juicio, y (b) mirar hacia delante para predecir el futuro, para lo cual hay que agrupar y sopesar una serie de variables y después hacer una predicción (Einhorn y Hogarth, 1999).

Para que haya éxito en la gestión administrativa se necesitan líderes activos que empleen la iniciativa, acepten la responsabilidad y establezcan una estructura organizacional (Sayles, 1982).

Barrios, Monzón y Villasmil (1999) comentan que el propósito inmediato del control es medir cualitativa y cuantitativamente la ejecución en relación con los patrones de actuación y, como resultado de esta comparación, determinar si es necesario tomar acción correctiva que encauce la ejecución en línea con las normas establecidas. La acción correctiva del control da lugar, casi invariablemente, a un replanteamiento de los planes.

Kreitlow, Aiton y Torrence (1968) afirman que el liderazgo es una extensión de la personalidad interior del dirigente a otros individuos y grupos. Lo que uno es y hace está condicionado por sus creencias, vocaciones e ideales. Estos elementos los ha adquirido de la cultura, las personas y las experiencias que han influido sobre el líder.

#### Estilo de vida y gestión administrativa

Grossoni (s.f.) comenta que liderar un equipo con un buen nivel de estrés es ser un buen jefe, porque la planificación de las tareas, los sistemas y procesos adecuados, el buen liderazgo y una adecuada comunicación se correlacionan con el buen

nivel de estrés, maximizan la eficacia, la rentabilidad y la satisfacción laboral, además de evitar la fuga de empleados claves.

Cuando habla de calidad de estilo de vida y grado de calidad de gestión administrativa, Gardner (1991) menciona algunas cosas que afectan la calidad de gestión: estrés, invasión de la privacidad, sobrecarga de trabajo y el combate por el más alto liderazgo. Afirma que el mejor remedio o prevención para combatir las tensiones del liderazgo es probablemente una sana perspectiva de vida.

Kennedy (1998) dice que cuando hay situaciones que causan tensión, se piensa que pasarán y que cuando terminen hay que reír. Pero es mejor reír en el momento, porque el humor reduce la tensión y la ansiedad. Cuando se da una sonrisa, sea en el hogar o en el centro de trabajo, se crea un sentimiento de cercanía entre quienes la comparten.

Schneider (1986) menciona que la labor profesional debe producir satisfacciones y alegrías por la labor realizada. Debe haber un equilibrio para conservar la salud y el dinamismo. En el trabajo hay que hallar satisfacción, sosiego, paz y realización, pero debe existir armonía entre el trabajo y el descanso para que resulte un buen rendimiento físico y psíquico.

El líder solidario sabe que los individuos no pueden salvarse solos. No puede encontrar su felicidad personal en un entorno familiar, organizativo, social o mundial profundamente injusto o destructivo (Gorondi, 2004).

## **Investigaciones**

### Estilo de vida

Entre 1976 y 1988, los institutos nacionales para la salud de Estados Unidos

patrocinaron un estudio de 34 mil adventistas de California para ver si su estilo de vida orientado hacia la salud incidía en sus expectativas de vida y en los riesgos de enfermedades del corazón y cáncer. Fraser et. al. (citados en Buettner, 2005) realizaron un estudio de cohorte prospectivo. Obtuvieron sus resultados de la sección de alimentación del cuestionario sobre estilo de vida elaborado para este estudio.

1. Comer habichuelas, leche de soya, tomates y otros frutos disminuye el riesgo de contraer ciertos tipos de cáncer.

2. Eliminar el consumo de carnes rojas ha ayudado a evitar tanto el cáncer como las enfermedades del corazón.

3. Lo más sorprendente es que el consumo de nueces reduce el riesgo de contraer enfermedades del corazón.

Las personas que consumían frutos secos de una a cuatro veces por semana tenían 74% menos riesgo de padecer infarto de miocardio no mortal y 73% menor riesgo de padecer enfermedad fatal coronaria, comparado con los que consumían frutos secos menos de una vez por semana. Las personas que consumían frutos secos cinco o más veces a la semana tenían 52% menor riesgo de padecer infarto de miocardio no mortal y 62% menor riesgo de cardiopatía coronaria mortal, comparado con el grupo que consumía frutos secos menos de una vez por semana. Los hombres que consumían frutos secos más de cinco veces a la semana disfrutaban de un 40% de menor riesgo y las mujeres un 52% de menor riesgo, comparado con los que consumían frutos secos menos de una vez por semana. Las personas menores de 80 años que consumían frutos secos más de cinco veces por semana mostraron 47% menor riesgo y las mayores de 80 años que consumían frutos secos con frecuencia tenían un riesgo relativo menor a 45%, comparado con individuos que consumían frutos secos

con poca frecuencia. Una asombrosa conclusión es que el adventista vegetariano promedio vive entre cuatro y 10 años más que el californiano promedio.

En el mismo estudio de cohorte prospectivo con 34 mil adventistas de California, Fraser et al. (citado en Weismeyer y Taylor, 2002) enfocaron cinco factores del estilo de vida: (a) consumir dieta vegetariana, (b) ejercitarse regularmente, (c) no haber fumado toda la vida, (d) no tener una cantidad excesiva de grasa corporal y (e) comer nueces cinco o más veces por semana. Algunos resultados fueron los siguientes:

1. Los adventistas que no siguen estos cinco hábitos viven la misma cantidad de años que la población general,
2. Las mujeres adventistas vegetarianas viven un promedio de 85.7 años, mientras que los hombres adventistas vegetarianos un promedio de 83.3 años.
3. La expectativa de vida de los californianos es de 79.5 años para las mujeres y de 73.9 para los hombres.

Los beneficios de los adventistas comparados con los residentes de California son los siguientes:

1. Tienen el 69% menos de probabilidades de contraer cáncer de cualquier tipo.
2. Tienen 45% menos ataques cardíacos los menores de 75 años de edad.
3. Viven 7.3 años más los hombres y 4.4 años más las mujeres.

Al comparar los adventistas vegetarianos con los no vegetarianos, se encontró que los adventistas vegetarianos:

1. Viven dos años más.
2. Tienen mucho menor riesgo de contraer diabetes (51%).
3. Pesan 8 kilos menos (13 libras).
4. Tienen un riesgo de sufrir alta presión menor que la mitad (45%).

5. Tienen un 35% menos de riesgo de sufrir artritis o reumatismo. Esta expectativa de vida de los adventistas de California es más alta que la de cualquier otra población que se haya estudiado formalmente. Excede aun a la de los japoneses, cuya longevidad es conocida alrededor del mundo debido a su alimentación saludable y baja en grasas. Algo sorprendente es que los adventistas no son el único grupo religioso que parece gozar de una vida saludable. Los miembros de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días también siguen un estilo de vida más saludable que el de la población norteamericana en general. Algunos estudios que se han realizado, aunque no tan extensos como el de Loma Linda, demostraron que los miembros de tal denominación también tienen una expectativa de vida mayor que la del norteamericano promedio.

Manson (1993) realizó un estudio de cohorte sobre estilo de vida y salud, para comprobar las propiedades de la beta-carotena de las zanahorias en la prevención de los ataques al corazón. Seleccionó 87,000 enfermeras que completaron un cuestionario semi-cuantitativo detallado de frecuencia de las comidas, para conocer si quienes consumían comidas que contenían antioxidantes, incluyendo vitaminas C y E y beta-carotena, tenían menor riesgo de ataques al corazón. El resultado indicó que un 54% de las enfermeras estudiadas mostró menor riesgo que aquellas que no las consumían. Quienes consumían zanahoria y espinaca, ambas ricas en beta-carotena, tuvieron un impacto dramático. Las mujeres que comieron cinco o más porciones de zanahoria semanalmente tuvieron un 68% más bajo el riesgo de ataques al corazón que aquellas que solamente consumieron una porción o menos al mes.

## Gestión administrativa

Hilcher y Ng (citados en Habada y Froster Brillhart, 1996) sostienen que la División Norteamericana en 1988 realizó un estudio cualitativo enviando un cuestionario a 4,444 iglesias para saber (a) el número de ancianos de iglesia hombres y mujeres, (b) el tamaño y la cultura predominantes en iglesias con ancianas, (c) los años que han servido y (d) el aporte positivo de las ancianas a las iglesias.

Los resultados fueron los siguientes: de 3,036 (73%) iglesias que respondieron, 457(15%) tienen 960 ancianas, una por cada 15 ancianos (14,495). De este número de ancianas, 66 sirven como primera anciana, 1 por cada 46 primeros ancianos (3,011) y 81 como asistentes del primer anciano, 1 por cada 25 primeros ancianos (2,026). Sirven en iglesias ubicadas cerca de colegios 221 ancianas, 164 cerca de hospitales y 150 cerca de oficinas denominacionales. De estas ancianas 960 (55%) sirven en iglesias con más de 750 miembros. En la Unión de Columbia sirven 10% de ellas. Un 12.6% sirven en iglesias con grupos étnicos multiculturales. El 26% de iglesias en ciudades grandes tienen ancianas. Una anciana ha servido en su iglesia durante 25 años, otra 20 años y la mayoría sirve durante dos años. De las iglesias con ancianas, 78% dicen que las ancianas han fortalecido la junta de ancianos, 77% mencionan que las ancianas participan igual que los ancianos. El 74% sostienen que las ancianas tienen un ministerio poderoso con otras mujeres.

Los pastores con ancianas en sus iglesias proporcionan la siguiente información: un 82% dice que muchos miembros apoyan el concepto de elegir ancianas de iglesia. Proporcionaron la siguiente información: un 42% de las ancianas reciben entrenamiento. La participación de ancianas en los servicios mostró las siguientes frecuencias: (a) están en la plataforma y hacen rotación, 89%; (b) dan estudios bíblicos,

47%; (c) dan seminarios de apocalipsis, 14%; (d) entrenan a laicos, 32%; (e) ofician santa cena, 55%; (f) organizan plataforma, 28%; (g) dirigen junta de iglesia, 9%; (h) dirigen junta de negocios, 8%; (i) dan servicios de ungimiento, 18%; (j) tienen ministerio con mujeres, 46% y (k) rotan en predicación, 35%.

Algunos comentarios adicionales en el estudio fueron los siguientes:

1. Debe darse igual participación a hombres y mujeres.

2. Debe utilizarse a las mujeres para terminar la obra.

3. Los pastores y ancianos dijeron que no todos los miembros de las juntas de ancianos que incluían damas al principio las aceptaban, pero después de un año todos coincidían en que se había fortalecido la institución.

Conchie (2004) deseaba saber la diferencia entre grandes líderes y el resto de ellos. Realizó un estudio transversal para conocer cualidades importantes del liderazgo de éxito. Revisó 100 expedientes de líderes de diferentes empresas con historial de éxito demostrado, aprobación de jefes y compañeros, alto rendimiento todo el tiempo y situaciones adversas. A partir del estudio de líderes de diferentes jerarquías como gerentes generales, vice-presidentes, administradores, directores de finanzas, investigación-desarrollo, recursos humanos, mercadeo-ventas, observó siete cualidades necesarias para lograr alto un rendimiento:

1. Visión: Poseen talento para ver y crear el futuro; una mentalidad colectiva que impulsa equipos de trabajo para que la visión sea una realidad.

2. Maximización de valores: Mediante la visión muestran valores y creencias fundamentales; comunican sentido de integridad personal y compromiso para actuar con base en valores coherentes e inmutables siempre. El empleado quiere líderes con esta cualidad porque saben donde están parados.



3. Experiencias difíciles: Producen efectos beneficiosos a los líderes y éstos desafían a sus equipos para lograr objetivos significativos.

4. Tutoría: Los líderes tienen estrechas relaciones personales con su jefe u otro superior que es su consejero y se convierten en consejeros de empleados de gran talento, invierten en su crecimiento y desarrollo y forman nuevos líderes.

5. Creación de una circunscripción: Tienen relación con ciertas personas que al final traen grandes dividendos.

6. Hacer que la experiencia tenga sentido: Aprenden de sus errores y éxitos, ayudan a los demás haciendo las cosas más simples y les informan lo que sucede a su alrededor para que entiendan y hagan frente a la compleja vida empresarial y estén en condiciones de lograr el éxito.

7. Conocerse a uno mismo: Los líderes eficaces tienen un agudo sentido de sus fortalezas y debilidades y son auténticos. Su personalidad y conducta son incuestionables y les ayudan a trabajar bien con los demás.

Conchie 2004 concluyó que los líderes, al desarrollar talentos enmarcados en las siete cualidades, muestran significativas mejoras en su rendimiento y las empresas donde laboran alcanzan resultados concretos, tales como crecimiento financiero, clientes y empleados comprometidos, retención de sus empleados, estabilidad y seguridad.

#### Estilo de vida y gestión administrativa

Kroger (2002) y su equipo realizaron una investigación sobre los trabajos que pueden llevar a la demencia. Los investigadores usaron datos del estudio canadiense de cohorte longitudinal, a nivel nacional, sobre salud y envejecimiento, para evaluar

las relaciones entre la complejidad laboral y la aparición de la demencia en 3.557 hombres y mujeres de unos 73 años al inicio del estudio. Los datos fueron recolectados en 1991, 1996 y 2001. Los trabajos más frecuentes eran los siguientes: asistentes administrativos, contadores generales, secretarias, estenógrafas, maestros de nivel primario y secundario, enfermeros graduados, enfermeros en entrenamiento y agricultores. Las ocupaciones se clasificaron según el nivel de complejidad (alto o intermedio) en relación con los objetos, las personas o los datos. El trabajo con interacciones altamente complejas con terceros u objetos durante más de 23 años estuvo relacionado con un menor riesgo de desarrollar demencia tomando en cuenta otros factores asociados potencialmente con la enfermedad, como (a) el esfuerzo físico laboral, (b) el ejercicio en el tiempo libre, (c) el género, (d) la educación, (e) los pasatiempos, (f) el consumo de alcohol y tabaco, (g) los antecedentes médicos familiares y (h) la historia clínica. En cambio, las ocupaciones de alta complejidad en el manejo de datos estarían relacionadas con un mayor riesgo de demencia, en especial cuando se realizan durante más de 23 años. Los resultados indican que el riesgo de demencia era un 34% más bajo en personas con ocupaciones como la enseñanza, que exige una interacción compleja con terceros, a diferencia de los trabajos con menor necesidad de interacción humana. Observaron también un 28% menos de riesgo de demencia en las personas con ocupaciones con altos niveles de interacciones complejas con objetos, como la agricultura. El equipo menciona que mantener la reserva cognitiva por medio de la estimulación mental sería un mecanismo subyacente que explica la relación entre los trabajos con interacción de alta complejidad con terceros u objetos y la disminución del riesgo de demencia.

## **Planteamiento del problema**

Jesús permitió discípulos del sexo femenino, algo que no era singular en su tiempo, porque los movimientos religiosos de esa época no incluían mujeres. Desde las primeras páginas del evangelio hasta el mismo fin, las mujeres, de una manera u otra, estuvieron involucradas en la vida y la misión de Jesús. Ellas tuvieron un lugar importante en los primeros días de la iglesia. El evangelio de Lucas menciona frecuentemente el ministerio de Cristo a favor de las mujeres de Palestina y el servicio de algunas de ellas para Jesús (Melbourne, 2007).

En la iglesia ha habido siempre mujeres que sirven en una variedad de papeles y que son líderes de grupos en la iglesia, aunque su papel como líderes no siempre fue reconocido con un título específico (Tkach, 2003).

Priestly (citado en Delafield, 1976) refiere que Dios distinguió a varias mujeres con el espíritu de profecía como también con otros grandes dones, incluyendo a Hulda, para mostrar que a su vista, y especialmente en las cosas de naturaleza espiritual, no existe preeminencia esencial del sexo masculino.

Hay muchas ramas en la obra misionera local en donde la mujer modesta e inteligente puede usar sus facultades lo mejor posible. Cuando aprovecha sabiamente el tiempo y las facultades y confía en Dios para obtener sabiduría y fuerza, la mujer puede ser una excelente influencia sobre quienes la rodean sin perder su gracia o modestia femenina (White, 1975).

La Unión Centroamericana Central coordina las actividades de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en los países de Honduras y El Salvador. Está compuesta por iglesias, misiones y asociaciones. La iglesia está organizada por departamentos: comunicación, educación, escuela sabática, espíritu de profecía, hogar y familia,

jóvenes, sociedad Dorcas, ministerio de la mujer y mayordomía. Cada iglesia cuenta con dirigentes: ancianos(as), secretario(a), tesorero(a) y directores de los departamentos mencionados.

En el pasado las mujeres en la iglesia solamente desempeñaban posiciones como la dirección en los departamentos de escuela sabática, jóvenes, sociedad de Dorcas, educación, tesoreras y secretarias de iglesia. A partir del año 2000 se comenzó a nombrar mujeres en puestos de liderazgo como ancianas de iglesia, a las cuales se ha estado capacitando. A mediados del año 2008 la mayoría recibió su certificación de acreditación para desempeñar, en una forma eficiente, su posición de ancianas de iglesia.

Este estudio se realiza en Honduras, donde la iglesia cuenta en la actualidad con cuatro asociaciones, una misión experimental, 394 iglesias, 217 grupos y 203,721 miembros. Entre los dirigentes de todas las iglesias y grupos, hay 159 mujeres que se desempeñan como ancianas.

Hay carencia de investigaciones sobre calidad del estilo de vida y calidad de la gestión administrativa en la Iglesia Adventista. De las pocas que se han realizado, ha sido difícil obtener la información completa.

### **Declaración del problema**

En este estudio se busca dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día del país de Honduras?

## **Definición de términos**

Se presentan a continuación algunos términos que requieren aclaración:

*Grado de calidad:* Es la manera de ser de una persona o cosa. Son los estados o calidad que puede tener una cosa. Es la importancia o cualidad de una cosa.

*Estilo de vida:* Es la manera como vive una persona o un grupo de personas. Incluye varias actitudes que desarrollan las personas, las cuales a veces son saludables y en otras ocasiones son nocivas para la salud.

*Gestión administrativa:* Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar las metas.

*Líder:* Impulsor o iniciador de una conducta social. Dirigente, jefe con la aceptación voluntaria de sus seguidores.

*Pastores Misioneros Voluntarios (PMV):* Ancianos y ancianas de iglesia de la Asociación Atlántica que han sido seleccionados para asignarles más responsabilidades de liderazgo.

*Anciana de iglesia:* Miembro de iglesia del género femenino que ejerce un cargo administrativo. Dirige la iglesia en ausencia del pastor.

*Iglesia Adventista del Séptimo Día:* Organización mundial religiosa bajo la misma fe y doctrina. Creen en una segunda venida de Cristo y guardan el sábado como séptimo día de la semana.

*Asociación/Misión:* Es un cuerpo compuesto por todas las iglesias adventistas de una provincia o estado, país o territorio.

## **Hipótesis**

Para esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

## Principal

H1: Existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de las Iglesias Adventistas del Séptimo Día (IASD) de Honduras.

## Complementarias

H2: Existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y su edad.

H3: Existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como miembro de iglesia.

H4: Existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.

H5: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según su máximo nivel académico.

H6: Existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según su estado civil.

H7: Existe diferencia significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según la asociación a la que pertenecen.

H8: Existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y su edad.

H9: Existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como miembro de iglesia.

H10: Existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.

H11: Existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según su máximo nivel académico.

H12: Existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según su estado civil.

H13: Existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según la asociación a la que pertenecen.

### **Preguntas complementarias**

A continuación se presentan algunas interrogantes que la investigadora se ha planteado como complemento al problema sustantivo:

¿Cuál es el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras?

¿Cuál es grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras?

### **Objetivos**

Los objetivos del estudio son los siguientes:

1. Construir los instrumentos para medir el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

2. Conocer el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

3. Conocer si el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la

gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras están relacionados.

4. Buscar posibles diferencias, con base en cada una de las variables y las diferentes variables demográficas, de las ancianas de la IASD de Honduras.

5. Contribuir con la administración de la iglesia proporcionando información relevante sobre la calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

### **Justificación del problema**

Este tema es muy importante para la IASD porque cada día crece más el número de mujeres que se desempeñan en puestos de liderazgo como ancianas de iglesia y se necesitan investigaciones sobre el papel que desempeñan las mujeres en la estructura.

Este estudio procura determinar la importancia de lo que hace una anciana de iglesia al desempeñar su papel y su contribución al buen funcionamiento y desarrollo de las actividades de la iglesia en la cual sirve.

La influencia de la mujer en el estilo de vida de toda la familia.

Oportunidad de la administración para obtener información para sus planes estratégicos a corto, mediano y largo plazo.

### **Limitaciones**

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. Geográficamente Honduras es un país extenso y esto limitó la posibilidad de viajar personalmente a todas las iglesias de las asociaciones donde hay ancianas de iglesias, por lo tanto, se tuvo que usar la estructura de la iglesia para recoger la información.



2. No hay una biblioteca pública de primer mundo en el país y es difícil conseguir acceso a las bibliotecas de universidades privadas.

3. Las bibliotecas públicas no tienen suficiente material actualizado.

### **Delimitaciones**

A continuación se estipulan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. La población elegida para el estudio fue conformada por las mujeres que se desempeñan actualmente en el cargo de ancianas de iglesia.

2. La investigación se realizó en el 2010.

3. La Unión Centroamericana Central comprende los países de Honduras y El Salvador, pero este estudio se hizo solamente con las ancianas activas de la IASD de Honduras.

4. Algunas de las hipótesis complementarias no fueron sustentadas teóricamente. Se formularon por recomendación del asesor principal y por interés de la investigadora.

### **Supuestos**

A continuación se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. La población encuestada contestó todo el instrumento honestamente.

2. El instrumento midió lo que se requería.

3. Las personas que auxiliaron para aplicar el instrumento siguieron las instrucciones proporcionadas.

4. Los autores consultados son autores creíbles.

## Marco filosófico

El concepto de estilo de vida está presentado claramente en la Biblia cuando San Juan (3 Juan 2) le escribe a un amigo diciéndole que desea que sea prosperado en todas las cosas, y que tenga salud, así como prospera su alma.

White (1993) indica que la relación entre la mente y el cuerpo es muy íntima. Cuando uno es afectado el otro simpatiza. La condición de la mente influye en la salud mucho más de lo que generalmente se cree. El valor, la esperanza, la fe, la simpatía y el amor fomentan la salud y alargan la vida. Un espíritu satisfecho y alegre es salud para el cuerpo y fuerza para el alma.

Por la discriminación de raza, género, cultura, reputación y por su estilo de vida, la mujer samaritana se consideraba una ciudadana de segunda clase, pero después de su encuentro con Jesús, al aceptar el agua de vida que Él le ofreció, rompió todas las barreras, corrió y fue a decir a sus conciudadanos todo lo que Jesús había hecho por ella (Banks, 1996).

La razón por la que la iglesia existe es para testificar. Activamente la iglesia intenta cumplir con la comisión de Jesús de predicar el Evangelio a todo el mundo y a toda criatura en preparación para su segunda venida, y esta comisión es dada a cada uno de sus discípulos, sea hombre o mujer (Folkenberg, 1993).

Spangler y Spangler (1993) dicen que las mujeres ocuparon un papel importante en los años formativos de la iglesia macedónica. Nuestra iglesia debe mucho a fieles mujeres creyentes. La mayoría de los miembros de la IASD en el mundo entero son mujeres. Su fidelidad y su servicio en la iglesia son algunas de las principales razones de su crecimiento. Hoy sucede lo mismo que en los tiempos de Pablo; las mujeres desarrollan un papel importante en la obra de la iglesia.

Orozco Castro (2008) indica que la primera condición que debe tener un líder es ser saludable, lo cual implica cuidar su salud, ejercitarse y alimentarse adecuadamente para contar con la energía requerida que le permita un trabajo intelectual, emocional y físico, de altura, con sus seguidores. Esto le permitirá estar lleno de vitalidad y contagiar energía.

En Éxodo 18:21 y 22 Jetro, suegro de Moisés, le aconseja que elija entre el pueblo a varones que sean virtuosos, que teman a Dios, que amen la verdad y aborrezcan la avaricia, que sean nombrados sobre el pueblo como jefes de mil, de cien, de cincuenta y de diez, que les delegue la responsabilidad de juzgar los casos pequeños para evitar agotamiento físico y mental.

Rowe (2006) dice que Jan Paulsen, ex presidente de la Asociación General, de la IASD, quien se dirigía ante una audiencia de más de 50.000 asistentes al congreso de la Asociación General en Saint Louis, Missouri, Estados Unidos en julio del 2005, al dar la bienvenida a tres damas, la primera mujer vicepresidenta, la primera mujer secretaria asociada y la primera mujer tesorera asociada de la IASD mundial, indicó que se había elegido un liderazgo que incluye a las mujeres en la iglesia y que debía verse como una señal de que Dios está abriendo las puertas al ministerio de la mujer.

### **Organización del estudio**

El presente estudio pretendió conocer si existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

El estudio se ha dividido en cinco capítulos.

El capítulo I contiene las siguientes secciones: antecedentes, investigaciones, planteamiento del problema, declaración del problema, hipótesis, preguntas complementarias, objetivos, justificación del problema, limitaciones, delimitaciones, supuestos, definición de términos, marco filosófico y organización del estudio.

El capítulo II contiene la reseña bibliográfica sobre (a) el grado de calidad del estilo de vida, (b) el grado de calidad de la gestión administrativa y (c) los estudios de relación de las variables.

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

El capítulo IV presenta los resultados derivados de la investigación.

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

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Introducción**

El objetivo de este estudio es saber si existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

Se presentan conceptos y definiciones relacionadas con las variables del problema que se está investigando para obtener apoyo teórico sobre la calidad del estilo de vida social, física, espiritual e intelectual, la calidad de la gestión administrativa y sus funciones (organización, planeación, dirección y control) y la calidad del estilo de vida relacionada con la calidad de la gestión administrativa. Se incluyen investigaciones realizadas sobre la variable calidad del estilo de vida, la variable calidad de la gestión administrativa e investigaciones que muestran las relaciones significativas que existen entre las variables, tomando en cuenta el contenido de los instrumentos, la definición de las hipótesis y sus conclusiones y recomendaciones.

#### **Estilo vida**

La Organización Mundial para la Salud (OMS, 1994, citada en Gómez Puerto, Jurado Rubio, Viana Montaner, Da Silva y Hernández Mendo 2005) definió el estilo de vida como la percepción personal de un individuo de su situación en la vida, dentro del contexto cultural y de valores en que vive, y en relación con sus objetivos,

expectativas, valores e intereses.

Calidad de estilo de vida es el bienestar físico, social y psíquico del ser humano, Acosta Palma (2007) se refiere al organismo como una máquina perfecta que tratada adecuadamente no se desgasta prematuramente, ni desequilibra su funcionamiento a tal punto que cause enfermedades físicas. El aspecto social se refiere a la satisfacción de las necesidades sociales, tales como adquirir una vivienda, en tanto el aspecto psíquico a la armonía consigo mismo al aceptarse como es, armonía con los demás al aprender a respetarlos tal como son y armonía con Dios cuando se sabe que Él ama más de lo imaginable y no se puede impedir.

La calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico; implica valores y actitudes mentales. Desde cualquier punto de vista es un estado positivo. Es estar en plenitud y así funcionar ciento por ciento. Físicamente es encontrarse en buenas condiciones, sentirse fuerte, resistir a las enfermedades o sobreponerse rápidamente a ellas. Desde el punto de vista psicológico, es poder disfrutar, hacerse cargo de las responsabilidades y combatir la tensión nerviosa y el estrés. Desde el punto de vista emocional, es estar en paz. Las personas que mantienen su calidad de vida son personas que se sienten bien, vigorosas, entusiastas, con la sonrisa propia del que se siente bien, en todas sus dimensiones (Aguirre Reynoso y Guerrero Padilla, s. f.).

Morales Calatayud (citado en Calvo González, et al., 2000) entiende por estilo de vida al conjunto de comportamientos que un individuo pone en práctica de manera consistente y sostenida en su vida cotidiana, y que puede ser pertinente para el mantenimiento de su salud, o que lo coloca en situación de riesgo para la enfermedad.

Alpírez (citada en De los Santos, 2008) dice que el hombre y la mujer tienen elementos físicos, mentales, espirituales y sociales que se integran de manera excepcional.

Torres (2002) menciona que, cuando se está en la transición del estilo de vida anterior al estilo de vida adventista, hay que tener en mente principios que guíen en lo que concierne a la salud espiritual, física y mental, al igual que en las relaciones personales, actividades recreativas, vestimenta y dieta.

Handysides, Kuntaraf, Landless, Proctor y Zirkle (2009) sostienen lo siguiente:

1. Las relaciones sociales significativas influyen positivamente en la conducta física, mental y emocional.
2. El ejercicio otorga maravillosos beneficios y sentimiento de bienestar al practicarlo regularmente.
3. Es importante beber por lo menos de seis a ocho vasos de agua al día, especialmente en ambientes calurosos y al realizar trabajos arduos. Con agua pura y cantidades moderadas de luz solar se obtienen algunos beneficios.
4. El descanso regular permite que Dios restaure el cuerpo y el individuo despierte refrescado; los adultos requieren de seis a nueve horas de sueño para un sentido de bienestar y agudeza mental.
5. Respirar aire limpio y fresco es vital para el desarrollo integral.
6. La dieta impacta en los pensamientos; si es vegetariana es más sana que la dieta con carne y grasas saturadas.
7. El vínculo entre la mente, las actitudes y el cuerpo es muy potente; la paz, la seguridad, la esperanza que la fe da al creyente pueden producir actitudes mentales que impactarán para bien de la salud.

## Social

Belaval (2008) menciona que la gente feliz vive más tiempo, tiene buena salud

general y fomenta a su alrededor mejores relaciones con los demás. El combinar mente, cuerpo y espíritu para ser más felices es como medicina preventiva, porque somos responsables de la química que producimos con nuestros hábitos.

Hayden (2001), refiriéndose a la asociación con personas que no pertenecen a la Iglesia Adventista, dice que Dios nos ha dado la misión de mezclarnos con quienes no han aceptado su salvación, pero que no hay que adoptar sus actitudes y deseos, sino ganar su confianza y después guiarlos a aceptar la vida eterna que solamente Cristo les ofrece. Siempre se debe tener en mente a Cristo y la misión que Él ha encomendado.

Como cristianos hay una responsabilidad social y moral con las personas que nos rodean. El estilo de vida que el cristiano practica ayudará a que estas personas entiendan mejor al Señor. Hay que ser cristianos completos en todas las dimensiones (Leito, 2007).

Schulz (2005) comenta que el equilibrio social, que son las buenas relaciones afectivas con familiares y amistades, es un buen amortiguador contra el estrés y la ansiedad.

Velásquez De León (s.f.) indica que un estilo de vida es la manera como vive una persona o un grupo de personas. Esto incluye la forma de las relaciones personales, del consumo, de la hospitalidad y de la forma de vestir; es una forma de vida que refleja las actitudes, los valores o la visión del mundo de un individuo.

### Físico

Eslava (citada en Balboa, 2006) indica que, para que la calidad del estilo de vida de una persona sea superior y disfrute de larga vida, debe estar consciente de la



importancia de la dieta en la salud y de adoptar principios saludables, como sugiere la IASD a sus miembros.

Con un estilo de vida saludable, metas que valgan la pena y una actitud mental positiva, es posible disfrutar de una buena vida hasta llegar a los años dorados. En cambio, una dieta rica en comida refinada y el no practicar o hacer muy poco ejercicio hacen que una persona envejezca antes de tiempo (Ludington y Diehl, 2000).

El comer en horas regulares, un descanso apropiado y la exposición mínima a situaciones estresantes, contribuirá a que, quienes sufren de diabetes, desarrollen un estilo de vida apropiado (Hardinge y Shryock, 2003).

Es importante conocer los agentes que la naturaleza provee como remedios y saber aplicarlos. La vida de calidad proporciona satisfacciones que incluyen crecimiento y desarrollo espiritual. Amor, fe, confianza y esperanza son sentimientos que refuerzan la salud y proporcionan recompensas duraderas (Diehl y Ludington, 2005).

Cazares (2001) indica que la risa es una medicina que hace milagros en el cuerpo tales como relajar los músculos, elevar el ritmo del corazón y dar energía. Al reír, se aumenta la cantidad de oxígeno en el cerebro, se contraen los músculos del diafragma y tórax, la temperatura se eleva medio grado y se aumentan los niveles de energía. La risa es una forma maravillosa de comunicarse con los semejantes. El reírse de uno mismo es saludable porque muestra un bienestar interno, una confianza propia y un ego sano. Hay que reír de los fracasos y de los éxitos.

La vestimenta impacta todas las facetas de la vida: física, mental, social y espiritual. El vestuario del cristiano debe favorecer la salud del cuerpo y del alma, buscar diseños simples y modestos con gracia y belleza natural y con materiales de

buena calidad y durables que provean calor y protección, cuidar los colores, nitidez y limpieza y ahorrar tiempo y dinero. Todo debe ser apropiado a la edad y a la ocupación de quien la usa (McNeilus, 2000).

Benech (2001) indica que un estilo de dieta vegetariana al ser servido con elegancia y estilo constituye un festín para la mente, el espíritu y el paladar; además, la alimentación vegetariana produce una alegría adicional porque alimenta sin perjudicar a otros seres vivos.

### Espiritual

O'Ffill (2009) afirma que el guardar la ley de Dios trae muchos beneficios prácticos porque aumenta la calidad de vida aquí y ahora.

Comentando sobre la unidad del ser humano, Bullón (2006) dice que la mente, el corazón y el cuerpo no pueden ser divididos, cuando la vida espiritual anda mal, afecta la vida emocional y la física. Menciona que la calidad de vida no es lo mismo que el confort. Sostiene que el confort se puede comprar pero la calidad de vida no. Una persona puede ser rica pero no próspera. La riqueza tiene que ver con el patrimonio y el saldo bancario. La prosperidad, tiene que ver con la felicidad. La felicidad de una persona y la realización de cualquier sueño dependen de la correcta relación que ella tiene con su Creador.

Puerto (2003) indica que debe existir equilibrio entre el trabajo y el descanso (dormir). Con el período de sueño (ocho horas) se obtiene restauración fisiológica y psicológica que ayudan al bienestar de la salud y a realizar las funciones diarias adecuadamente. Para evitar insomnio hay que hacer ejercicio regular durante el día y no hacer siestas, evitar comidas pesadas antes de acostarse y utilizar métodos de

relajamiento tales como lecturas que no requieran alto nivel de concentración, música suave, té de manzanilla, dormir cuando se sienta sueño y meditación espiritual (oración).

Comentando sobre el estrés y la psicosis que produce la era postmoderna, Cortés (2007) afirma que Dios en su sabiduría pidió trabajar seis días porque el trabajo es una bendición para el cuerpo, la mente y el alma y dio un día de descanso semanal, el sábado. Tomás de Aquino decía que el descanso semanal instituido por Dios es un día de vacaciones con él. Aconsejaba que al aceptar la invitación que Dios hace, de pasar cada sábado con Él, se puede obtener la cura para el estrés y la psicosis que produce esta era postmoderna.

Perla (2008) menciona que bastó una samaritana para convertir una ciudad. Lo que hizo una mujer de corazón valiente, extranjera, que acababa de conocer a Jesús, no lo habían hecho los colaboradores más íntimos y especiales del Salvador, sus discípulos. Hay que hacer la obra del Señor de acuerdo a los talentos y circunstancias que se presenten.

Williams (citado en Kuzma, 2005) refiere que hay necesidad de recordar que existe un vínculo inexorable entre nuestra salud física, mental y espiritual.

### Intelectual

Herrera (2007) dice que al hablar de temperancia y equilibrio hay que pensar en la mente que es beneficiada o afectada por la lectura, lo que se ve, se escucha y se piensa. Se debe cuidar lo que se come, se bebe, se usa o se hace para bienestar del cuerpo. Se debe administrar bien el tiempo, porque pasa y no vuelve. Este conjunto determinará en gran medida lo que será la vida futura.

La relación de la mente con el cuerpo es clara. Así como las enfermedades físicas influyen en el estado de ánimo provocando temor, preocupación y miedo, los problemas psicológicos provocan síntomas físicos. Depresión, ansiedad y estrés son factores que influyen en el origen, mantenimiento y evolución de patologías físicas. Es más fácil comprender la influencia de la mente sobre el cuerpo y el papel psicológico en las molestias físicas. En el hogar o en el trabajo, es posible mejorar la calidad de vida de las personas que padecen enfermedades psicosomáticas entendiendo de dónde provienen las molestias físicas que sufren y cambiando aquello que las provocan como estrés y auto-exigencias elevadas (Miguel, 2006).

Hay que cultivar diariamente el intelecto a través del estudio. La capacidad de pensar y razonar también se deben desarrollar (Chambi, 2003).

Refiriéndose al consejo que San Pablo le dio al joven Timoteo de que se dedicara a la lectura, Iglesias e Iglesias (2008) comentan que el fomentar el hábito de la lectura es uno de los mejores consejos que se debe dar especialmente a los jóvenes para desarrollar temprano ese hábito.

### **Gestión administrativa**

Olguín (citada en Balboa, 2006) dice que con la liberación femenina han surgido muchas mujeres líderes dentro y fuera de la iglesia, y aconseja que las líderes cristianas sean diferentes amando a todos sin hacer acepción de personas. Si aceptan puestos de liderazgo en la iglesia deben hacerlo asidas de la mano de Dios.

Al referirse al trabajo que la mujer realiza en la iglesia, Rey (citada en Balboa, 2006) dice que muchas veces se siente agotada, pero satisfecha al escuchar la voz

de Jesús susurrarle al oído “bien, buena sierva y fiel”; y esto la incentiva a sentirse comprometida en las cosas pequeñas que realiza y que le aseguran su crecimiento en la senda cristiana.

Chiavenato (2005) indica que la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Schwartzmann (2003) dice que calidad de vida es una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, su vida amorosa y social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas.

### Planeación

Koontz, Weihrich y Cannice (2008) definen la administración como el proceso de diseñar y mantener un ambiente donde individuos que trabajan juntos cumplen metas específicas de manera eficiente.

Robbins (2004) indica que la función de la planeación en una organización tiene que ver con la definición de metas, el establecimiento de la estrategia general para alcanzar las metas y la preparación de una jerarquía completa de planes para integrar y coordinar las actividades.

George (2006) menciona que algo importante en la vida personal y en el trabajo es planificar, establecer prioridades y realizar una cosa a la vez. Cuando se sabe cuáles son las prioridades, puede mantenerse un enfoque de las cosas más importantes, y esto ayuda a tomar decisiones en cuanto a cómo emplear el tiempo y energías. Las prioridades no deben ser guías rígidas pero sí ayudar a tener control;

siempre debe existir flexibilidad. Se necesita evaluar a lo largo del camino cada nuevo evento, nuevas crisis y también personas y así se sabrá cuál es la prioridad real para ese momento.

Koontz y Weihrich (2004) comentan que la planeación estratégica es engañosamente sencilla: analiza la situación actual y la que se espera para el futuro, determina la dirección de la empresa y desarrolla medios para lograr la misión. Este es un proceso muy complejo que requiere de un enfoque sistemático para identificar y analizar factores externos a la organización y confrontarlos con las capacidades de la empresa.

### Organización

Cestau Liz (2007) se refiere a la incapacidad para organizar detalles como una de las causas del fracaso del liderazgo. Un liderazgo eficiente requiere capacidad para organizar y controlar los detalles. Ningún líder genuino está jamás demasiado ocupado para hacer cualquier cosa que se le pueda pedir en su condición de líder.

Organizar es un conjunto de actos para convertir un plan en actividades específicas, asignar responsabilidades y recursos, fijar mecanismos de coordinación y establecer líneas de autoridad. Es un proceso que crea una estructura para alcanzar objetivos específicos. Operacionaliza y da sentido práctico a los planes establecidos. Abarca la conversión de objetivos en actividades concretas, asigna actividades y recursos a personas y grupos, establece mecanismos de coordinación y autoridad (arreglos estructurales) y fija procedimientos para la toma de decisiones (Romero Pernalet, 2005).

Al realizar sus variados deberes como dirigir, administrar, organizar, o aún

llevar a cabo las tareas del hogar, la mujer debe hacerlos con diligencia y eficiencia, haciendo todo como para el Señor (Páez de Rodríguez, 2007).

Desde el punto de vista de la calidad de la vida laboral, las nuevas formas en que se organiza el trabajo, ofrecen a todos los empleados oportunidades para que desarrollen la creatividad y la participación, que favorecen el aprendizaje y la innovación (Oncins de Frutos y Mourenza Barrio, s.f.).

### Dirección

Castillo Osuna (2009) indica que los líderes que están preparados para aceptar el cambio, deben saber cuál es la fuente de las más poderosas transformaciones en el mundo.

Bullón (2006) comenta que el líder con poder, pero sin espíritu de servicio, exige respeto. El líder siervo administra con sabiduría el respeto que las personas le ofrecen voluntariamente. El mundo sería mejor si el poder del amor y del servicio sustituyera al amor por el poder que domina la vida de mucha gente.

Ferreiras (2007) menciona que las decisiones sabias traerán como resultado contentamiento, valor, confianza, paz, progreso y prosperidad. En cambio, las malas decisiones producirán conflictos, desilusión y descontento.

Maxwell (2005) dice que es importante la dedicación y el entusiasmo del líder en su gestión administrativa, ya que ayuda en su rendimiento y éste comenzará a inspirar a algunos de sus compañeros de equipo.

Collins (2001) comenta que se hizo una investigación en varias compañías exitosas que durante cinco años habían demostrado extraordinarios resultados. Les impactó descubrir que los directores ejecutivos eran personas que mezclaban una

extraordinaria humildad personal con una determinación feroz. En lugar de centrarse en sí mismos, canalizaban las necesidades de su ego hacia fuera dirigiéndolas hacia un objetivo mayor.

Una característica que se necesita para la efectividad de la calidad de la gestión administrativa es la creatividad. Es importante que el líder se mueva para liberar el poder de la creatividad. Pero debe moverse con propósito-visión (Joyner, 2004).

Ford (citado en Carnegie, 2009) indica que si existe el secreto del buen éxito, éste reside en la capacidad de apreciar el punto de vista del prójimo y ver las cosas desde ese punto de vista así como del propio.

### Control

Cabrera (2003) menciona que el control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización si no cuenta con un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

La forma en que se ha de desarrollar el control de las diferentes partes de un plan es algo francamente imprescindible. El control y la evaluación tienen que ser considerados como una etapa positiva y constantemente innovadora de las acciones planificadas. La principal finalidad del control es diseñar la forma de detectar, con la máxima anticipación, la posibilidad de desvíos y actuar preventivamente (Lehmann, 2004).

Flamholtz (citado en Robbins y Coulter, 2005) indica que un sistema de control eficaz da la seguridad de que las actividades se realicen de tal manera que lleven a



lograr los objetivos de la organización. El criterio que indica la eficacia de un sistema de control radica en saber qué tanto facilita el logro de los objetivos. Cuanto más ayude a los gerentes a lograr los objetivos de su organización, mejor será el sistema de control.

El control de gestión es sencillamente comparar lo que es con lo que debería ser y tomar medidas correctivas cuando no exista sincronización entre ambas cosas. En otras palabras, la finalidad del control de gestión es verificar que las cosas son como se supone que deben ser. Los directores que no implementan los procesos de control pueden estar seguros de que todo seguirá estando fuera de control (Mooney, 2005).

Chiavenato (citado en Cabrera, 2003) dice que el control es una función administrativa, la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador.

Rue y Byars (2003) mencionan que control es conocer lo que realmente está sucediendo cuando se compara con los estándares u objetivos predeterminados.

### **Estilo de vida y gestión administrativa**

Cuando una empresa va a hacer cambios debe notificarlos a su personal antes de que empiecen los rumores, porque la especulación puede crecer demasiado y producir estrés. Los líderes deben saber manejar el estrés pre-anuncio mediante educación y entrenamiento, pues el empleado debe tener la seguridad de su trabajo y de la continuidad de la empresa. Por ello deben hacerle saber que el cambio será beneficioso. Los verdaderos líderes convierten la resistencia en aceptación. El estrés es insidioso para la salud de líderes y empleados y no se lo puede eliminar. Por lo

tanto, los líderes deben aceptar la responsabilidad de cuidar la salud de ellos mismos y ayudar y apoyar a otros a controlar su propio estrés. Para bien de la salud se debe hacer ejercicio, relajarse, meditar, tomar una actitud positiva, divertirse y dormir suficiente (Mora, 2008).

Morrison (citada en Morales, 2008) indica que los líderes que usan el modelo llamado optimismo en acción se centran en factores positivos y reconocen el esfuerzo que hacen los trabajadores, animándoles para capitalizar ese esfuerzo. El liderazgo positivo está ligado al optimismo, por lo cual cuando los líderes piensan positivamente hacen lo necesario para crear circunstancias en las que los trabajadores pueden prosperar.

White (citada en Collins, 2000) enuncia que se debe realzar cómo la mente tiene influencia sobre el cuerpo y el cuerpo sobre la mente. El poder eléctrico del cerebro, aumentado por la actitud mental, vitaliza todo el organismo y de ese modo es una ayuda inapreciable para resistir a la enfermedad.

En Proverbios 17:22 (Nueva Reina-Valera 2000), el sabio Salomón dice que gran remedio es el corazón alegre, pero el ánimo decaído seca los huesos.

El mundo evoluciona cada momento aunque no nos demos por enterados. El cambio, aunque produce estrés, debe aceptarse como una manera de vivir, porque el estrés no se puede eliminar. Debe adoptarse como un nuevo estilo de vida con estrés bueno para beneficio de la salud, porque aceptar el cambio es positivo y productivo. El líder es consciente de los resultados negativos del estrés: sobrecarga, agotamiento y fatiga en él mismo y en sus grupos de trabajo. Cuando el líder cuida de sí mismo, puede ayudar y apoyar a otros a controlar su estrés. Para bien de todos, el líder debe incluir este aspecto en su trabajo diario como una responsabilidad más, ya

que lo importante es mantenerse al margen de los cambios y mejoras y hasta un poco anticipados si es posible (Conrad, 2007).

Nyberg (citada en Reinberg, 2009) afirma que, para reducir el estrés de los empleados y mejorar la salud en los lugares de trabajo, se deben mejorar las habilidades gerenciales y proveer a los empleados con información, respaldo, potestad relacionada a las responsabilidades, claridad en las expectativas y retroalimentación.

Sparks, Faragher y Cooper (citados en Gómez, 2008) indican que las condiciones de trabajo y la incidencia en la salud de los trabajadores en cuanto a inseguridad en el trabajo, turnos laborales, control sobre el trabajo y estilo de dirección, impactan en los niveles bajos de la jerarquía organizacional, porque los empleados subordinados generalmente son de niveles socioeconómicos bajos, lo que a su vez está asociado con una baja salud. Estos trabajadores suelen ser los más afectados por los cambios organizacionales y la reestructuración del trabajo. Se deben tener en cuenta los cambios en la composición demográfica de la fuerza de trabajo y la diversidad cultural.

Quinteros Rocha (2005) menciona que el líder debe asumir la responsabilidad sagrada de conservar su propia salud y la de aquellos que están bajo su dirección, porque la complejidad al manejar las organizaciones de hoy, necesita un liderazgo efectivo y eficaz en la toma de decisiones. El estilo de liderazgo para las organizaciones complejas de hoy y las del futuro requiere una actitud que promueva el uso adecuado y estratégico de sus momentos de descanso.

Alvarez (2007) indica que para influenciar a otras personas el líder debe tener energía, autoestima y conocimiento respecto a dónde se dirige. Para lograr esto hay que desarrollar tanto su físico como su mente, cultivar su intelecto, su salud y su

espíritu, cuidar su dieta y su rutina diaria de ejercicios para tener un alto nivel de energía y utilizarla de una manera constructiva. Debe ser optimista y contagiar a los demás con esta cualidad. Es importante que conozca sus prioridades y que viva de acuerdo a ellas.

## **Investigaciones**

### **Estilo de vida**

Pelegri (2007) realizó un estudio de caso, descriptivo, sobre el estilo de vida de una funcionaria de telemercadeo, brasileña, de 31 años de edad. Utilizó un cuestionario auto administrado denominado Amazing Way of Life (Asombrosa Manera de Vivir), usado en Canadá para evaluar actividad física, adecuación y estilo de vida. Su objetivo fue evaluar los principales componentes de la aptitud física relacionados con la salud y el estilo de vida. El instrumento tiene 25 preguntas en 9 áreas: (a) familia y amigos; (b) actividad física; (c) nutrición; (d) tabaco y sustancias tóxicas; (e) alcohol; (f) sueño, usar cinturón de seguridad, estrés y sexo seguro; (g) tipo de comportamiento; (h) introspección e (i) trabajo. Se midieron las variables metabólicas con exámenes de laboratorio de glucosa, colesterol total y triglicéridos. El índice de masa corporal (IMC) se determinó a través de un equilibrio antropométrica digital. Los resultados de las variables antropométricas (MC = 52.5Kg., estatura = 158.0 cm, IMC = 21,0 Kg/m<sup>2</sup>) y metabólicas (glucosa = 74, colesterol = 190, triglicéridos = 96) están en el rango deseable para la salud, para un estilo de vida bueno. La puntuación obtenida en los ámbitos familia, amigos, dormir, usar cinturón de seguridad, estrés, sexo seguro, trabajo, alcohol e introspección fue excelente (100%). La de tipo de comportamiento (50%) y actividad física (50%) fue regular. La nutrición (0%) debe mejorar.

Las sugerencias sobre hábitos saludables son las siguientes: sustituir alimentos hipercalóricos (comidas rápidas) por alimentos saludables (frutas, verduras), ser supervisado por un nutricionista, realizar actividades físicas como caminar (30 minutos al día) y dedicarse una vez al día a actividades de relajación. La actividad física y los hábitos alimenticios adecuados promueven la salud y la prevención de enfermedades. Algunos elementos del estilo de vida importantes para la salud y el bienestar son los siguientes: evitar uso de cigarrillos, tener una buena relación con la familia y los amigos, evitar consumo de alcohol, practicar el sexo seguro, controlar el estrés y adoptar una visión optimista y positiva de la vida.

Velasquez-Melendez, Pimenta y Kac (2004) realizaron un estudio observacional de tipo transversal y analítico con base poblacional, para determinar la prevalencia de sobrepeso y obesidad y conocer los riesgos potenciales de personas de 18 años o más, en un área metropolitana de Bello Horizonte, Brasil. La información se obtuvo de la base de datos del estudio sobre patrones de vida que realizó el Instituto de Geografía y Estadística Brasileño en 1996 y 1997. La muestra probabilística investigada por medio del domicilio fue en etapas:

1. Se escogieron 62 sectores.
2. Se sortearon 504 domicilios.
3. Al azar se escogió una muestra de 1,215 personas de las cuales se excluyeron 19 mujeres (1.56%) en estado de gravidez, 58 (4.77%) en período post-parto y 33 (2.72%) sin el peso adecuado, quedando 1,105 (90.9%) de la muestra original.

Las variables dependientes fueron (a) sobrepeso (índice de masa corporal  $\geq 25.0 \text{ Kg/m}^2$ ) y (b) obesidad (índice de masa corporal  $\geq 30.0 \text{ Kg/m}^2$ ). Las covariables fueron: edad, sexo, estado civil, color del pelo, escolaridad y práctica de actividad

física. Se encontró que el 38.7% de los sujetos investigados tenían sobrepeso y el 10.2% obesidad. Los resultados mostraron que el sobrepeso y la obesidad es un problema de salud en Bello Horizonte, Brasil.

### Gestión administrativa

Bumgardner (2005) dice que las damas que desempeñan la función pastoral en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Estados Unidos trabajan bajo limitaciones no impuestas para sus colegas masculinos. Para conocer la opinión del porqué a pesar de las limitaciones permanecen varios años en el ministerio, se realizó un estudio cualitativo con diseño narrativo, mediante entrevistas semiestructuradas cara a cara a las once damas que laboran como pastoras. Los resultados mostraron que todavía permanecen en el ministerio porque (a) están respondiendo al llamado de Dios, (b) su entrada al ministerio y el servicio subsiguiente era un desafío, (c) había en el ministerio una carencia del papel femenino y (d) a pesar de tener que hacer malabarismos para desempeñar sus múltiples roles de pastor y madre, experimentan gozo en su trabajo y esto se debe al cambio en las vidas de las personas con quienes ejercen su ministerio pastoral. Las damas comentaron que en varias ocasiones han pensado dejar el ministerio pastoral, pero su profundo sentido de dedicación y lealtad a Dios, así como ver vidas cambiadas como resultado de su trabajo, les permite hacer caso omiso a esos pensamientos negativos y solidificar su decisión de permanecer en el ministerio. Al hablar de su necesidad de apoyo, expresaron el deseo de contar con más confianza de los líderes de la iglesia e hicieron una apelación por equidad en sus funciones, entre ellas la ordenación. Al terminar el estudio se concluyó que (a) las damas muestran una profunda convicción de su llamado, (b) el

punto principal en su ministerio es que haya una diferencia en las vidas de las personas con las cuales trabajan y (c) cuando tienen desafíos de los miembros de iglesia, colegas o líderes de la iglesia, recuerdan que la autoridad bajo la cual viven sus vidas excede a la autoridad de cualquier poder terrenal y que mientras Dios no les indique claramente que deben cambiar su curso, van a permanecer en el ministerio.

Salinas, Laguna y Mendoza (1994) realizaron un estudio descriptivo, transversal y con un enfoque multidimensional, para valorar el desempeño y la satisfacción laboral, al personal administrativo, cuerpo directivo y otras áreas, en un hospital de atención pediátrica de la Dirección General de Servicios de Salud de México. La muestra fue de 253 miembros, con un nivel de significatividad del 90% (2.70). El muestreo fue probabilístico, estratificado y proporcional al número de trabajadores de cada área. Se usó un cuestionario de opinión a los trabajadores, una cédula de evaluación de aptitudes al personal directivo (jefes inmediatos de los trabajadores encuestados previamente) y una encuesta de satisfacción del usuario a 30 pacientes. El personal médico manifestó el mayor grado de satisfacción, mientras que el personal administrativo fue el menos satisfecho. Los factores donde se encontró mayor satisfacción en todos los grupos fueron los siguientes: motivación, importancia de las tareas desarrolladas y rendimiento. La media aritmética se halla entre 4.2 y 4.8. El jefe inmediato calificó el desempeño laboral. El resultado más bajo lo obtuvo el personal médico, mientras el más alto el personal administrativo. Los factores que alcanzaron la mayor calificación fueron los siguientes: relaciones interpersonales, calidad del trabajo y eficacia. Entre las más bajas se observaron: iniciativa del trabajador, trabajo en equipo y eficacia. El personal médico obtuvo calificaciones bajas en aptitudes de colaboración, iniciativa y eficacia en el trabajo o desempeño, mientras

que logró las más altas en relaciones interpersonales. Se indicó que la evaluación del desempeño es una actividad esencial en la administración, porque permite establecer estándares del comportamiento laboral, que la satisfacción laboral guarda estrecha relación con aspectos del desempeño y se reconoce una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y las actitudes favorables o desfavorables del trabajador.

Flowers (citada en Habada y Froster Brillhart, 1996) miembro del Comité Consultivo de la Mujer en la Asociación General, de la IASD, en 1989 llevó a cabo un estudio con mujeres en puestos de liderazgo a nivel mundial. El objetivo era conocer las opiniones de las mujeres en todas las divisiones y campos asociados de la IASD. El estudio principalmente fue cuantitativo con una parte cualitativa. Se usó un cuestionario titulado Encuesta Internacional de Mujeres Adventistas en Liderazgo, que enfocaba niveles de satisfacción en el trabajo, asuntos económicos, posiciones de liderazgo y ordenación de mujeres. La muestra fue de 1,872 mujeres y respondieron 875 (47%). Se procesaron solamente 830 cuestionarios completos y legibles, 60% de los cuales eran de las divisiones mundiales y 40% de la División Norteamericana. La edad fluctuaba entre 36 y 50 años. Respecto al estado civil 32% eran solteras y 61% casadas. Según la raza, 16% eran asiáticas, 8% negras, 58% caucásicas, 6% hispanas, 6% de otras y 8% no respondieron. Los resultados fueron los siguientes: un 59% siente discriminación en algunas áreas de empleo denominacional e indica que la capacidad individual y las calificaciones profesionales son factores mucho más importantes que el género. El 74% de las ancianas de iglesia dicen que es apropiado para las mujeres desempeñarse en esta posición y que deben ser ungidas. Un 41% comenta que la mujer puede hacer contribuciones significativas de liderazgo igual



que los hombres. Otro 35% menciona algunas cualidades de la mujer para contribuir al liderazgo: capacidad administrativa, destrezas, compasión, apoyo emocional, entusiasmo, industriosidad, confiabilidad, dedicación, entrega a Dios y a la misión, simpatía, sensibilidad y perspicacia. El 47% solicita más oportunidades de servicio. Concluyeron con la apelación profunda y sincera de las mujeres de que sus talentos, energía y voluntad para servir al Señor no sea malgastada y subutilizada, deben dejarse las barreras de género y unirse esfuerzos en forma urgente para ayudar en el ministerio de proclamar al mundo el pronto regreso de Jesús.

#### Estilo de vida y gestión administrativa

Poelmans, Chinchilla y Cardona (1999) realizaron un estudio exploratorio cuantitativo para medir el grado de estrés en los directivos españoles. La muestra estuvo compuesta por 198 directivos que asistieron a un curso para ejecutivos donde se les entregó un cuestionario para llenar en su casa. De 115 (58%) que contestaron, se distribuyeron por niveles de la siguiente forma: nivel superior, 17.4%; nivel alto, 39.1%; nivel intermedio 34.8%; y nivel bajo, otro 6.4%. El encuestado típico (medio) es varón, de 37 años, con título universitario, casado, cuya esposa trabaja y cuyos dos hijos están en edad escolar. Desempeña cargo de dirección general en una mediana/pequeña empresa (<500 empleados), con 10 años de antigüedad en la misma, donde debe trabajar 41 horas semanales, pero trabaja 52 por elección propia. Se encontró que el clima organizacional es el agente estresante laboral más importante. El estrés laboral de los directivos investigados en España fue alto y pudo deberse a las siguientes razones: (a) una jornada laboral larga (9 am – 8pm), (b) agentes estresantes en el entorno laboral, (c) combinación de estrés laboral-jornada de trabajo, que

produce los conflictos trabajo-familia y está relacionada con una mala salud mental que aumenta la tensión psíquica.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### **Introducción**

Uno de los objetivos del presente estudio fue buscar si existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

Este capítulo contiene asuntos importantes para los fines de esta investigación. Se analiza y se define brevemente el tipo de investigación. Se considera la población y la muestra utilizada en el estudio. Se describe el instrumento de medición, la operacionalización de las variables e hipótesis nulas. Además, contiene las preguntas complementarias a las que se les da respuesta, se explica la forma como se recogieron los datos y se presentan las pruebas estadísticas utilizadas.

El capítulo está diseñado con el siguiente contenido:

1. Tipo de la investigación: Se da una breve explicación del tipo de investigación con que se trabajó.
2. Población: Se describe la población que se consideró en esta investigación.
3. Muestra: Se especifica el segmento de la población utilizado.
4. Instrumento de medición: Se identifican las variables dependientes e independientes, se describe el proceso que se usó en la elaboración y validación del instrumento de medición, la manera como se midió la confiabilidad y la operacionalización

de las variables.

5. Hipótesis: Se especifican las hipótesis nulas, nivel de medición y prueba estadística de cada una.

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

7. Recolección de datos: Esta sección presenta los pasos seguidos para la recolección de toda la información.

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

### **Tipo de investigación**

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003) dan a conocer una clasificación de los tipos de investigación:

1. Estudios descriptivos: Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

2. Estudios correlacionales: Su propósito es evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular).

3. Diseño transversal: Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (o describir comunidades, eventos, fenómenos o contextos).

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

Las investigaciones de campo se basan en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos (Sabino, citado en Castillo, 2005).

De acuerdo con lo expresado, la presente investigación se puede clasificar como descriptiva, correlacional y de campo, utilizando un diseño transversal y un enfoque cuantitativo.

Se la consideró descriptiva por las siguientes razones:

1. Puede conocerse el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión directiva de las ancianas de iglesia.
2. Permitió conocer problemas para los que se podrán plantear soluciones.
3. Permitió buscar diferencias en el grado de calidad del estilo de vida y la calidad de la gestión directiva, según grupos demográficos como el grado académico y el estado civil.

Se la consideró correlacional porque buscó relacionar las variables calidad de estilo de vida y calidad de la gestión administrativa. Al mismo tiempo buscó también la probable relación entre las variables principales y las demográficas.

Se la consideró transversal porque la medición se hizo una sola vez en el tiempo.

Se la consideró de campo porque el investigador se desplazó donde estaba ubicada la población de estudio. Los sujetos investigados contestaron los instrumentos según su autopercepción.

Se la consideró cuantitativa porque se obtuvieron datos con los cuales se pudieron aplicar métodos estadísticos para analizar la situación de las variables.

### **Población del estudio**

La población utilizada en esta investigación estuvo formada por ancianas de iglesia de las asociaciones Atlántica, Bay Island, Central y Nor-Occidental. La Asociación Atlántica tiene 123 iglesias, 43 grupos, 39,860 miembros de iglesia y 75 ancianas de iglesia. La Asociación Bay Island cuenta con 21 iglesias, 6 grupos, 6,494 miembros de iglesia y 14 ancianas. La Asociación Central tiene 129 iglesias, 76 grupos, 92,678 miembros de iglesia y 28 ancianas de iglesia. La Asociación Nor-Occidental cuenta con 121 iglesias, 92 grupos 64,689 miembros de iglesia y 42 ancianas de iglesia. En total la Unión Centroamericana Central en Honduras tiene 394 iglesias, 217 grupos, 203,712 miembros de iglesia y 159 ancianas de iglesia.

### **Muestra del estudio**

De acuerdo con la información que se recibió de las directoras del Ministerio de la Mujer de las cuatro asociaciones que hay en Honduras la cantidad total de ancianas de iglesia era de 159, no considerando en esta cantidad las 25 de la Misión Experimental Sur-Oriente, a quienes no se logró encuestar porque no hubo reunión en el transcurso del tiempo que se aplicaron las otras encuestas. La muestra de la población considerada en el estudio fue de 135 ancianas de iglesia que asistieron a las diferentes reuniones donde se aplicó la encuesta, lográndose el 84.91% de la población total.

### **Instrumento de medición**

Larios Osorio (s.f.) dice que los instrumentos de medición son herramientas utilizadas para llevar a cabo las observaciones. Se elige de acuerdo con lo que se desea estudiar, la característica a observar, sus propiedades y factores relacionados como el ambiente, los recursos humanos y económicos.

## Variables

Las variables son características, atributos, rasgos, cualidades o propiedades que se dan en individuos, grupos u objetos (Zorrilla Arena y Torres Tammar, 1992). A continuación se presentan las variables consideradas en el estudio.

### **Variables dependientes**

La variable dependiente como lo refiere Salkind (1998) es la que refleja los resultados de un estudio de investigación. Por lo tanto, las variables dependientes son el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de iglesia.

### **Variables independientes**

De acuerdo con Kerlinger y Lee (2002), la variable independiente es la causa supuesta de la variable dependiente, el efecto supuesto, el antecedente. Varía y es la causa supuesta de otra variable, la dependiente. Para este estudio se consideraron las siguientes variables independientes: edad, tiempo como miembro de iglesia, tiempo como anciana de iglesia, grado académico, estado civil y asociación a la que pertenece.

## Elaboración de instrumentos

A continuación se hace una descripción de la elaboración de los instrumentos utilizados en el presente estudio.

### **Calidad del estilo de vida**

Seguidamente se describen los pasos seguidos para la elaboración del instrumento para la medición de la calidad del estilo de vida:

1. En la primera reunión de asesoría de tesis, Ramón Meza (asesor principal)

pidió que se reunieran en grupos los tesisistas cuyas investigaciones tenían una variable en común, para trabajar en conjunto las declaraciones y construir un instrumento de evaluación preliminar. Eddy Bonilla, Julia Milián y la investigadora hicieron el primer borrador del instrumento Calidad del Estilo de Vida después de haber consultado bibliografía especializada en libros, revistas e internet.

2. Los asesores Ramón Meza y Alonso Meza revisaron el instrumento preliminar e hicieron las sugerencias indicadas.

3. La investigadora hizo las correcciones correspondientes y aumentó la cantidad de declaraciones de acuerdo con la petición de los asesores.

4. La investigadora solicitó a las esposas de presidentes de las Asociaciones de la IASD de Honduras y a la esposa del presidente de la Unión Centroamericana Central que revisaran el instrumento de evaluación e hicieran sugerencias para mejorarlo para que, al terminar la investigación, ellas pudiesen obtener información importante para usar en su programa de trabajo. Solamente dos de ellas respondieron. La aportación fue muy valiosa y las recomendaciones se tomaron en cuenta.

5. La investigadora solicitó a cinco personas especialistas en el tema estudiado, miembros de la IASD, y a una que no es miembro de esta iglesia, que evaluaran la claridad y pertinencia del instrumento de evaluación e hicieran sugerencias y comentarios para mejorarlo. Las sugerencias y los comentarios se tomaron en cuenta.

6. Se solicitó y obtuvo la autorización de la comisión asesora y del presidente de la Misión Atlántica para aplicar la prueba piloto.

7. Se aplicó una prueba piloto a 32 Pastores Misioneros Voluntarios.

8. Después de la prueba piloto se tabuló la información obtenida para saber la confiabilidad del instrumento y se hicieron las correcciones necesarias de acuerdo



con las observaciones.

9. Se solicitó y se obtuvo la autorización de la comisión asesora y de las Asociaciones de Honduras, para aplicar el instrumento de evaluación a la población que se estudió en la investigación.

10. El instrumento de calidad del estilo de vida se dividió en cuatro secciones para medir los siguientes aspectos: social, físico, espiritual e intelectual. Cada aspecto contiene 10 declaraciones (ver Apéndice A).

### **Calidad de la gestión administrativa**

Para medir la calidad de la gestión administrativa se siguieron estos pasos:

1. El instrumento para evaluar la calidad de la gestión administrativa fue proporcionado por los tesisas Javier Mejia y Samir Sarmiento. La investigadora lo adaptó para que cumpliera el objetivo.

2. La investigadora solicitó a las esposas de los presidentes de las Asociaciones de la IASD de Honduras y a la esposa del presidente de la Unión Centroamericana Central que revisaran el instrumento de evaluación e hicieran sugerencias para mejorarlo y que al terminar la investigación ellas pudieran obtener información importante para usar en su programa de trabajo. Solamente dos de ellas respondieron. La aportación fue muy valiosa y las recomendaciones se tomaron en cuenta.

3. La investigadora solicitó a una persona miembro de la IASD especialista en el tema estudiado y a cuatro que no son miembros de esta iglesia que evaluaran la claridad y pertinencia del instrumento de evaluación e hicieran sugerencias y comentarios para mejorarlo. Las sugerencias y los comentarios se tomaron en cuenta.

4. Se solicitó y obtuvo la autorización de la comisión asesora y del presidente

de la Misión Atlántica para aplicar la prueba piloto.

5. Se aplicó una prueba piloto a 32 Pastores Misioneros Voluntarios.

6. Después de la prueba piloto se tabuló la información obtenida para saber la confiabilidad del instrumento. También se hicieron las correcciones necesarias de acuerdo con las observaciones.

7. Se solicitó y se obtuvo la autorización de la comisión asesora y de las Asociaciones/Misiones de la IASD de Honduras, para aplicar el instrumento de evaluación a la población que se estudió en la investigación.

8. En el instrumento de calidad de la gestión directiva se midieron las cuatro funciones del liderazgo: planificación, organización, dirección y control. Cada aspecto contiene 10 declaraciones (ver Apéndice A).

### Validez

La validez o exactitud define que el instrumento mide aquello para lo que fue diseñado (Hernández del Forn, 2004).

Para validar los instrumentos de calidad del estilo de vida y calidad de la gestión administrativa se siguió el siguiente proceso: (a) se consultó para verificar si existían instrumentos ya elaborados sobre las variables en estudio; (b) se leyó bibliografía especializada; (c) se redactaron y adaptaron las declaraciones para cada instrumento; (d) se hicieron las revisiones y correcciones de parte del asesor principal, las directoras de Ministerio de la Mujer de las Asociaciones del país Honduras, y expertos en los temas y (e) se realizó la prueba piloto.

### Confiabilidad

Arteaga Quintero y Bustamante (2000) sostienen que toda escala de medición

es confiable si al aplicarlo en reiteradas ocasiones, a los mismos sujetos y en idénticas condiciones, se obtienen iguales resultados.

Al realizar el análisis de confiabilidad de acuerdo con la población muestreada, se obtuvo el alfa de Cronbach, cuyo valor para el instrumento de calidad del estilo de vida fue de .884 y de .929 para el de calidad de la gestión administrativa.

### Operacionalización de las variables

Betancur López (s.f.) indica que una variable es operacionalizada para convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido por medio de la aplicación de un instrumento.

La Tabla 1 contiene lo siguiente: las variables, la definición conceptual, la definición instrumental y la definición operacional. La operacionalización completa se encuentra en el Apéndice B.

Tabla 1

#### *Operacionalización de variables*

Variabes	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de una persona.	Se determinó la edad del sujeto al responder de la siguiente manera:  Edad: _____ años.	El sujeto proporcionó su edad en años.
Tiempo como miembro de iglesia	Tiempo transcurrido a partir del bautismo de una persona en la iglesia.	Se determinó el tiempo como miembro de iglesia del sujeto al responder de la siguiente manera:  Tiempo como miembro de iglesia: _____ años.	El sujeto proporcionó su tiempo como miembro de iglesia en años.

## Hipótesis

Grajales Guerra (2000) dice que las hipótesis se consideran como explicaciones tentativas respecto al problema planteado y son presentadas a manera de proposiciones. No toda conjetura o suposición es una hipótesis científica. Solamente lo es si cumple su función, está relacionada con el conocimiento existente y reúne lo ya conocido con lo que se busca. Son afirmaciones a manera de conjeturas respecto a las relaciones entre dos o más variables expresadas por medio de oraciones declarativas, sujetas a comprobación empírica.

### Hipótesis nulas

La hipótesis nula es aquella que nos dice que no existe diferencia significativa entre los grupos; es decir, si esta diferencia es significativa, y si no se debió al azar (Zorrilla Arena, 1989). Aguirre Aguirre (2005) indica que la hipótesis nula es aquella que se acepta o se rechaza según el resultado de la investigación.

Para esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis nulas:

Ho<sub>1</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

Ho<sub>2</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y su edad.

Ho<sub>3</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como miembro de iglesia.

Ho<sub>4</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.

Ho<sub>5</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida

de las ancianas de la IASD de Honduras, según su máximo nivel académico.

Ho<sub>6</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según su estado civil.

Ho<sub>7</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según la asociación a la que pertenecen.

Ho<sub>8</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y su edad.

Ho<sub>9</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como miembro de iglesia.

Ho<sub>10</sub>: No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.

Ho<sub>11</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según su máximo nivel académico.

Ho<sub>12</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según su estado civil.

Ho<sub>13</sub>: No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según la asociación a la que pertenecen.

#### Operacionalización de las hipótesis nulas

En la Tabla 2 se presentan las hipótesis, las variables de dichas hipótesis, el nivel de medición de cada variable y la prueba estadística que se utilizó en las pruebas de cada hipótesis.

Tabla 2

*Operacionalización de hipótesis*

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.	Dependiente: A: Grado de calidad del estilo de vida.  B: Grado de calidad de la gestión direccional.	A: Métrica  B: Métrica	Se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
Hipótesis nula 2: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las Ancianas de la IASD de Honduras y su edad.	Dependientes: A: Grado de calidad del estilo de vida.  Independiente C: Edad	A: Métrica  C: Métrica	Se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .

**Preguntas complementarias**

En este estudio se atendieron las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuál es el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras?

2. ¿Cuál es grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras?

Se dio respuesta a cada una de las preguntas anteriores utilizando la media aritmética y una escala equivalente con la escala de medición. La operacionalización

completa se encuentra en el Apéndice C.

### **Recolección de datos**

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

1. Para la aplicación del instrumento se solicitó a las directoras de Ministerio de la Mujer una lista de las ancianas de la IASD de Honduras.

2. Cada directora dio a conocer el número de participantes de su Asociación con el fin de preparar el número exacto de instrumentos.

3. El instrumento fue aplicado en las siguientes Asociaciones: Atlántica, Bay Island, Central y Nor-Occidental.

4. La investigadora aplicó el instrumento en reunión de las ancianas de la IASD de Honduras.

### **Análisis de datos**

Para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión para Windows 10. Las pruebas utilizadas fueron la  $r$  de Pearson para relación entre variables y el análisis de varianza de un factor para buscar diferencias entre los grupos investigados.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### **Introducción**

Esta investigación pretendió buscar si existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

La investigación fue descriptiva, correlacional y de campo, utilizando un diseño transversal y un enfoque cuantitativo.

Las variables independientes principales fueron edad, tiempo como miembro de iglesia, tiempo como anciana de iglesia, máximo nivel académico, estado civil y asociación a donde pertenece. Las variables dependientes utilizadas en esta investigación fueron grado de calidad del estilo de vida y grado de calidad de la gestión administrativa.

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

Las hipótesis de investigación fueron probadas considerando un nivel de significación  $p$  menor o igual a .05. La muestra estuvo constituida por 135 ancianas de la IASD de Honduras.



## Descripción demográfica

A continuación se presentan tablas que resumen las características demográficas obtenidas mediante este estudio. Se encuentran los resultados de las siguientes variables: edad, tiempo como miembro de iglesia, tiempo como anciana de iglesia, máximo nivel académico, estado civil y asociación a la que pertenece.

Las tablas correspondientes a las variables demográficas se encuentran en el Apéndice D.

### Edad

De las 135 ancianas que respondieron el instrumento, la edad mínima fue 18 y la máxima 76 años. La media aritmética de la edad fue igual a 46.84 años. La moda fue igual a 33 años. La mediana de la edad fue igual a 47 años.

### Tiempo como miembro de iglesia

La variable tiempo como miembro de iglesia de las 135 ancianas que respondieron el instrumento tuvo un rango de 1 a 56 años. La media aritmética del tiempo como miembro de iglesia fue igual a 20.29 años. La moda fue igual a 14 años. La mediana del tiempo como miembro de iglesia fue igual a 16 años. El segmento de la muestra conformado por las ancianas que tienen entre uno y siete años como miembros de iglesia obtuvo un porcentaje de 13.4.

### Tiempo como anciana de iglesia

El tiempo como anciana de iglesia de las 135 ancianas que respondieron el instrumento fluctuó entre un mínimo de 1 año y un máximo de 14 años. La media aritmética del tiempo como anciana de iglesia fue igual a 2.72 años. La moda fue

igual a 1 año. La mediana del tiempo como anciana de iglesia fue igual a 2 años. Un 90% de las ancianas encuestadas se desempeñaron como anciana de iglesia de uno a cinco años.

#### Máximo nivel académico

El máximo nivel académico de las ancianas que respondieron el instrumento se muestra en la Tabla 3.

#### Estado civil

Los datos referidos al estado civil de las 135 ancianas que respondieron el instrumento se muestran en la Tabla 4.

#### Asociación a la que pertenecen

Los datos referidos a la asociación a la que pertenecen las 135 ancianas que respondieron el instrumento se muestran en la Tabla 5.

Tabla 3

#### *Máximo nivel académico*

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	43	32.1
Secundaria	71	53.0
Universidad	19	14.2
Post-grado	1	0.7
Totales	134	100.0

Tabla 4

*Estado civil*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	20	14.8
Casada	98	72.6
Viuda	7	5.2
Divorciada	10	7.4
Totales	135	100.0

Tabla 5

*Distribución de participantes por asociaciones*

Campos de Honduras	Participantes	Porcentaje
Asociación Atlántica	71	52.6
Asociación Bay Island	11	8.1
Asociación Central	21	15.6
Asociación Nor-Occidental	32	23.7
Totales	135	100.0

### **Pruebas de hipótesis**

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

#### **Hipótesis nula 1**

No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron grado de calidad del estilo de vida y grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .657 y un nivel de significación  $p$  de .000. Para dicho nivel de significación, se decidió rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y retener la hipótesis de relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 2

No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y su edad.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron el grado de calidad del estilo de vida y la edad de las ancianas de la IASD de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .096 y un nivel de significación  $p$  de .272. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula de independencia entre las variables y se rechazó la hipótesis de relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 3

No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como miembro de iglesia.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron el grado de calidad del estilo de vida y el tiempo como miembro de iglesia de las ancianas de la IASD de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .166 y un nivel de

significación  $p$  de .055. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula de independencia entre las variables y se rechazó la hipótesis de relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 4

No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron grado de calidad del estilo de vida y el tiempo como anciana de iglesia de la IASD de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .117 y un nivel de significación  $p$  de .199. Para dicho nivel de significación, se retuvo la hipótesis nula de independencia entre las variables y se rechazó la hipótesis de relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 5

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según su máximo nivel académico.

La variable independiente considerada en esta hipótesis fue el máximo nivel académico. La variable dependiente que se comparó entre los grupos fue el grado de calidad del estilo de vida. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor  $F$  de 1.487 con un nivel de significación  $p$  de .221. Siendo que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias. Las poblaciones definidas por la variable máximo nivel académico no presentan diferencia en el grado de calidad del estilo de vida.

### Hipótesis nula 6

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según su estado civil.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el estado civil. La variable dependiente, que se comparó entre los grupos, fue el grado de calidad del estilo de vida. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor  $F$  de 2.022 con un nivel de significación  $p$  de .114. Siendo que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones, definidas por la variable estado civil, no difieren en el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras.

### Hipótesis nula 7

No existe diferencia significativa en el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según la asociación a la que pertenecen.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es la asociación a la que pertenecen. La variable dependiente, que se comparó entre los grupos, fue el grado de calidad del estilo de vida.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor  $F$  de .254 con un nivel de significación  $p$  de .858. Siendo que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando la asociación a la que pertenecen las ancianas de la IASD de Honduras.

#### Hipótesis nula 8

No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y su edad.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y la edad.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .043 y un nivel de significación  $p$  de .625. Para este nivel de significación se retuvo la hipótesis nula de independencia entre las variables y se rechazó la hipótesis de relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 9

No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como miembro de iglesia.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como miembro de iglesia.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .010 y un nivel de significación  $p$  de .910. Para dicho nivel de significación se retuvo la hipótesis nula de independencia entre las variables y se rechazó la hipótesis de relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 10

No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística  $r$  de Pearson. Las variables consideradas fueron el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas

de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor  $r$  de .019 y un nivel de significación  $p$  de .833. Para dicho nivel de significación se retuvo la hipótesis nula de independencia entre las variables y se rechazó la relación entre ellas.

#### Hipótesis nula 11

No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según su máximo nivel académico.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el nivel académico. La variable dependiente, que se comparó en los grupos, fue el grado de calidad de la gestión administrativa. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor  $F$  de .658 y un nivel de significación  $p$  de .579. Siendo que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05, se retuvo la hipótesis de igualdad de medias.

#### Hipótesis nula 12

No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según su estado civil.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el estado civil. La variable dependiente, que se comparó entre los grupos, fue el grado de calidad de la gestión administrativa. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor  $F$  de .729 con un nivel de significación  $p$  de .536. Siendo que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05, se retuvo la hipótesis de igualdad de medias.



### Hipótesis nula 13

No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según la Asociación a la que pertenecen.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es la asociación a la que pertenecen. La variable dependiente, que se comparó entre los grupos, fue el grado de calidad de la gestión administrativa. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor  $F$  de 1.709 con un nivel de significación  $p$  de .168. Siendo que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05, se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando la asociación a la que pertenecen las ancianas de iglesia.

### Preguntas complementarias

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. En el Apéndice F se encuentra la tabla de resultados de ambas preguntas.

1. ¿Cuál es el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras?

Mediante el análisis de datos de las 40 declaraciones del instrumento correspondientes a la variable calidad de estilo de vida, se obtuvo una media aritmética de 4.42 y una desviación típica de .33.

Según la escala de medición utilizada el resultado indica que las ancianas manifestaron estar entre *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo* con la práctica de las acciones utilizadas para medir la variable calidad del estilo de vida.

Las acciones de calidad del estilo de vida con mayor media aritmética fueron las siguientes: (a) “Reconozco que Dios es la fuente de mi inteligencia” (4.95), (b) “Practico el aseo personal diariamente” (4.91), (c) “Me agrada la compañía de personas con principios cristianos” (4.90), (d) “Disfruto del descanso en el día sábado” (4.90) y (e) “Constantemente le pido sabiduría a Dios” (4.82).

Las acciones de calidad del estilo de vida que obtuvieron menor media aritmética fueron las siguientes: (a) “Asisto a actividades artísticas culturales” (2.67), (b) “Hago ejercicio de tres a cinco veces por semana” (3.17), (c) “Mi alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos)” (3.37), (d) “Respeto mis horas de comer, en horario específico” (3.73) y (e) “Acostumbro lecturas seculares que me edifican” (3.93).

2. ¿Cuál es grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras?

Mediante el análisis de datos de las 40 declaraciones del instrumento correspondientes a la variable calidad de la gestión administrativa, se obtuvo una media aritmética de 4.36 y una desviación típica de .42.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que las ancianas manifestaron estar entre *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo* con la práctica de las acciones utilizadas para medir la variable calidad de la gestión administrativa.

Las acciones de calidad de la gestión administrativa con mayor media aritmética fueron las siguientes: (a) “Motivo a alcanzar los objetivos aunque no haya recompensa” (4.72), (b) “Doy prioridad a las actividades más importantes” (4.70), (c) “Mis planes están de acuerdo con los reglamentos de la iglesia” (4.70), (d) “Apoyo el trabajo de mis compañeros” (4.68) y (e) “Conozco la función que me corresponde”

(4.67).

Las acciones de calidad de la gestión administrativa que obtuvieron menor media aritmética fueron las siguientes: (a) “Cuento con recursos necesarios para realizar mi trabajo con éxito” (3.65), (b) “Simpatizo con los puntos de vista opuestos” (3.79), (c) “Mi planificación es creativa” (4.10), (d) “Alcanzo mis metas” (4.10) y (e) “Me evaluó periódicamente para saber si he cumplido las metas,” (4.11).

### **Resumen del capítulo**

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

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

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### **Introducción**

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

El informe de los resultados fue estructurado en cinco capítulos.

El capítulo I contiene los antecedentes del problema y algunas investigaciones relacionadas con la calidad del estilo de vida, la gestión administrativa y la relación entre las dos variables; también contiene el planteamiento y la declaración del problema de investigación. Se definen algunos términos importantes relacionados con esta exposición y se describen las hipótesis de investigación. Se presentan las preguntas complementarias, los objetivos del estudio y la justificación del mismo. Luego se detallan las limitaciones, las delimitaciones y los supuestos del estudio. Finalmente, se elabora el marco filosófico y la organización del estudio.

En el capítulo II se presenta la revisión bibliográfica, donde se analizan los aspectos más relevantes del tema de estudio relacionado con (a) la calidad del estilo de vida social, físico, espiritual e intelectual; (b) la gestión administrativa en la planeación, organización, dirección y control y (c) la relación existente entre ambas variables. Se incluyen algunas investigaciones relacionadas con la calidad del estilo de

vida, la gestión administrativa y la relación entre las dos variables.

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

En el capítulo IV se muestran los resultados del estudio. Se presentan las variables demográficas, las pruebas de hipótesis, las preguntas complementarias y finalmente el resumen del capítulo.

El capítulo V incluye el resumen, las conclusiones, la discusión y las recomendaciones para esta investigación.

## **Conclusiones**

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

### **Sobre la declaración del problema**

Esta investigación pretendió conocer si existe relación entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se pudo concluir que el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa que experimentan las ancianas de iglesia se relacionaron positivamente en grado medio y significativo. Si se hacen esfuerzos para mejorar el grado

de calidad del estilo de vida de las ancianas, se puede mejorar el grado de calidad de la gestión administrativa o viceversa.

### Sobre las hipótesis complementarias

#### **Estilo de vida y edad**

Los resultados obtenidos permitieron concluir que la edad de las ancianas de iglesia no estuvo relacionada con el estilo de vida. La calidad del estilo de vida de las ancianas no mejora significativamente con el aumento de la edad.

#### **Estilo de vida y tiempo como miembro de iglesia**

La hipótesis analizada permitió encontrar que el tiempo como miembro de iglesia no tuvo relación significativa con el estilo de vida de las ancianas. La calidad del estilo de vida no mejora significativamente con el tiempo pasado como miembros de la iglesia.

#### **Estilo de vida y tiempo como anciana de iglesia**

Para esta hipótesis se concluyó que el tiempo como anciana de iglesia no tuvo relación significativa con la calidad del estilo de vida. La calidad del estilo de vida, por bueno que sea, no mejora significativamente con el paso del tiempo como anciana de iglesia.

#### **Estilo de vida y máximo nivel académico**

La hipótesis analizada permitió encontrar que el nivel académico no hace diferencia significativa en el estilo de vida de las ancianas de iglesia. Parece ser que el

estilo de vida no cambia con el nivel académico. Tanto las que tienen estudios formales de nivel secundario como las de nivel universitario tuvieron la misma calidad del estilo de vida, el cual fue *muy bueno*.

### **Estilo de vida y estado civil**

Los resultados obtenidos permitieron concluir que el estado civil de las ancianas de iglesia no hace diferencia en la calidad del estilo de vida. Solteras, casadas, viudas y divorciadas manifestaron tener un estilo de vida *muy bueno*.

### **Estilo de vida y la asociación a la que pertenecen**

El análisis estadístico de esta hipótesis indicó que la Asociación a la que pertenecen las ancianas de iglesia no hace diferencia significativa en su estilo de vida. Las ancianas de las Asociaciones Atlántica, Bay Islands, Central y Nor-Occidental, manifestaron que practican un estilo de vida *muy bueno*.

### **Gestión administrativa y edad**

El análisis estadístico de esta hipótesis señaló que la edad de las ancianas de iglesia no estuvo relacionada con la gestión administrativa. La edad no es un factor relacionado con la mejora de la calidad de la gestión administrativa de las ancianas de iglesia.

### **Gestión administrativa y tiempo como miembro de iglesia**

El análisis estadístico de esta hipótesis señaló que el tiempo como miembro de iglesia de las ancianas no tuvo relación significativa con la gestión administrativa de las ancianas de iglesia. La calidad de la gestión administrativa no mejora significa-

tivamente con el tiempo que han pasado como miembros de la iglesia.

### **Gestión administrativa y tiempo como anciana de iglesia**

El análisis estadístico de esta hipótesis señaló que el tiempo como anciana de iglesia no estuvo relacionado significativamente con la gestión administrativa. La calidad de la gestión administrativa no mejora significativamente con el tiempo que han pasado como ancianas de la iglesia.

### **Gestión administrativa y máximo nivel académico**

Al analizar esta hipótesis se determinó que el nivel académico no hace diferencia entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de iglesia.

### **Gestión administrativa y estado civil**

Al analizar esta hipótesis se determinó que el estado civil no produce una diferencia en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de iglesia.

### **Gestión administrativa y la asociación a la que pertenecen**

Al analizar esta hipótesis se determinó que la asociación a la que pertenecen no produce diferencia en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de iglesia.

### **Sobre las preguntas complementarias**

Las ancianas de iglesia de la IASD de Honduras autoevaluaron el grado de calidad de su estilo de vida *bueno*.



Las ancianas de iglesia de la IASD de Honduras autoevaluaron el grado de calidad de la gestión administrativa como *bueno*.

### **Discusión**

El objetivo principal del presente estudio fue conocer si el grado de calidad del estilo de vida que experimentan las ancianas de iglesias está relacionado con el grado de calidad de la gestión administrativa.

¿Cuáles son los factores que influyen en la calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras? Los instrumentos y técnicas para medir el grado de calidad del estilo de vida, aplicados a la muestra, permitieron obtener resultados útiles para la toma de decisiones y para el enriquecimiento de los conceptos sobre calidad del estilo de vida.

Según Cate (2006) la salud total es una relación simbiótica que mantiene en equilibrio la salud física, mental, espiritual y social. Estos cuatro componentes esenciales se pueden comparar a un rompecabezas en el que todas las partes deben coincidir para formar la figura completa, o sea el estilo de vida. Las ancianas de la IASD de Honduras autoevaluaron sus hábitos y prácticas de vida de la siguiente manera: asistir a actividades artísticas culturales: *malo a regular*, 2.65; hacer ejercicio regularmente: *regular*, 3.17; alimentación vegetariana: *regular*, 3.37; respetar horas de comida: *regular a bueno*, 3.73; lecturas seculares que edifican: *regular a bueno*, 3.93; obra misionera: *bueno*, 4.35; hacer amistades fuera de la iglesia: *bueno*, 4.45; dormir al menos siete horas diarias: *bueno*, 4.52; dar ofrendas sistemáticas: *bueno*, 4.59; estudio de la Biblia: *bueno*, 4.70; devolver diezmos: *bueno*, 4.80; uso de vestimenta modesta: *bueno*, 4.80; disfrutar descanso en día sábado: (*bueno a excelente*, 4.90;

reconocer que Dios es la fuente de la inteligencia: *excelente*, 4.95. De acuerdo con estos resultados es importante reconocer que hay aspectos relacionados con el estilo de vida que deben mejorarse.

¿Cuáles son los factores que influyen en la calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras? Los instrumentos y técnicas para medir el grado de calidad de la gestión administrativa, aplicados a la muestra, permitieron obtener resultados útiles para la toma de decisiones y para el enriquecimiento de los conceptos sobre calidad de la gestión administrativa.

Intentando aplicar lo expresado por Chiavenato (2005), donde indica que la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales, las ancianas de la IASD de Honduras autoevaluaron el desempeño de sus funciones de la siguiente manera: contar con los recursos para desarrollar el trabajo: *regular a bueno*, 3.65; simpatizar con los puntos de vista opuestos: *regular a bueno*, 3.79; planificación creativa: *bueno*, 4.10; alcanzar metas: *bueno*, 4.10; hacerse una evaluación periódica: *bueno*, 4.11; cumplir con las promesas: *bueno*, 4.41; asistencia puntual a reuniones: *bueno*, 4.48; tomar en cuenta sugerencias de otras personas: *bueno*, 4.48; delegar responsabilidades: *bueno*, 4.51; comprender a los demás cuando se equivocan: *bueno*, 4.55; aceptar errores personales: *bueno*, 4.62; promover comunicación sincera: *bueno*, 4.63; apoyar el trabajo de los compañeros: *bueno*, 4.68; planificar de acuerdo a reglamentos de la IASD: *bueno*, 4.70; motivar para alcanzar metas: *bueno*, 4.72.

### **Recomendaciones**

Debido al avance en el estudio que se ha hecho de calidad del estilo de vida y

gestión administrativa, así como la aportación de varios autores contenidos en esta investigación que relaciona estas variables, es conveniente dar las siguientes recomendaciones.

A los administradores de las Misiones/  
Asociaciones en Honduras

1. Que se elijan en las juntas de iglesia más ancianas jóvenes para que tengan mayor participación y de esta manera incentivar a otras jóvenes a involucrarse en tareas administrativas, así como en la predicación del evangelio en este país.

2. Que se elabore una estrategia para subir el perfil académico formal de las ancianas, pues se tiene un alto porcentaje de ancianas con solo el nivel primario.

3. Que se promuevan actividades que motiven el interés de las ancianas de la IASD de Honduras para mejorar algunos aspectos del estilo de vida, como (a) asistir a actividades artísticas-culturales; (b) dedicar tiempo a la lectura de material religioso y cultural para enriquecer su vocabulario y que los sermones que prediquen sean atractivos y ayuden a transformar corazones; (c) motivar a través de seminarios sobre salud a las ancianas de iglesia para que comiencen un programa de ejercicio sistemático; (d) llevar una dieta balanceada que incluya frutas, granos y vegetales, y (e) respetar las horas de comida y de sueño a pesar de las muchas responsabilidades que tengan.

4. Que se tomen en cuenta los siguientes aspectos para que las ancianas de la IASD de Honduras mejoren la gestión administrativa: (a) proveerles los recursos necesarios para realizar el trabajo con éxito, (b) instruir las para que planifiquen las actividades en forma creativa y así motivarlas para alcanzar las metas, (c) enseñarles técnicas de evaluación para que hagan evaluaciones periódicas de su gestión y

saber si han cumplido las metas y (d) promover la importancia del trabajo en equipo, así como la simpatía que debe haber hacia los puntos de vista de los demás que son opuestos al de los líderes.

#### Para futuras investigaciones

1. Realizar estudios para que los miembros de iglesia evalúen el desempeño de las ancianas de iglesia.
2. Hacer análisis más detallados sobre los datos obtenidos en cada campo con las diferentes tareas específicas descritas en los instrumentos.
3. Esta investigación debe hacerse en otros territorios de la IASD para comparar los resultados obtenidos de las Asociaciones en Honduras.

APÉNDICE A  
INSTRUMENTOS

# INVESTIGACIÓN SOBRE CALIDAD DE ESTILO DE VIDA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

## I. INSTRUCCIONES GENERALES

Su opinión sobre aspectos relacionados con la calidad en el estilo de vida y la calidad de la gestión administrativa en su trabajo en la iglesia es importante. No escriba su nombre para garantizarle que sus respuestas serán confidenciales. Después de leer cada declaración responda con toda sinceridad cada una de ellas. Coloque una X en la casilla que indique su preferencia. (Por favor, **solo marque una**). Gracias.

## II. DATOS GENERALES

Edad: \_\_\_\_\_ años.

Tiempo como miembro de iglesia: \_\_\_\_\_ años.

Tiempo como anciana de iglesia: \_\_\_\_\_ años.

Máximo nivel académico:

Primaria       Secundaria       Universitaria       Post-Grado

Estado Civil:  Soltera       Casada

Viuda       Divorciada

Misión/Asociación:  Atlántica       Bay Islands       Central

Nor-Occidental       Experimental Sur

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CALIDAD DEL ESTILO DE VIDA	1	2	3	4	5
Mi relación con cada uno de los miembros de mi familia es amigable.					
Me agrada la compañía de personas con principios cristianos.					
Tengo buena relación con todos los miembros de mi iglesia.					
Hago amistad fácilmente con personas fuera de mi iglesia.					
Participo en las actividades sociales que se realizan en mi iglesia.					
Mis recreaciones están en armonía con las normas cristianas.					
Participo en actividades en beneficio de mi comunidad.					
Soy una persona con un espíritu sociable.					
Me considero una persona que proporciona compañía agradable.					
Dedico tiempo a mi vida familiar.					
Las bebidas que tomo son saludables.					
Mi alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos).					
Respeto mis horas de comer, en horario específico.					
Tomo, por lo menos, ocho vasos de agua diariamente.					
Hago ejercicio de tres a cinco veces por semana.					
Duermo, al menos, siete horas cada noche.					
Practico el aseo personal diariamente.					
Mi vestimenta es modesta.					
Soy cuidadosa de mi apariencia personal.					
Mantengo un nivel de estrés sano.					
Oro a Dios al menos tres veces al día.					
Estudio la Biblia diariamente.					
Participo cada día en el culto familiar.					
Participo en las reuniones espirituales semanales de la iglesia.					
Disfruto del descanso en el día Sábado.					
Devuelvo mis diezmos fielmente.					
Doy ofrendas sistemáticamente.					
Acostumbro leer libros del Espíritu de Profecía.					
Participo en la actividad misionera de mi iglesia semanalmente.					
Acostumbro escuchar música que me edifica espiritualmente.					
Asisto a seminarios que pueden mejorar mi formación académica.					
Acostumbro lecturas seculares que me edifican.					
Asisto a actividades artísticas culturales.					
Memorizo pasajes bíblicos para fortalecer mi memoria.					
Fortalezco mi formación intelectual manteniendo un estudio sistemático.					
Constantemente le pido sabiduría a Dios.					
Estudio las Sagradas Escrituras para desarrollar mi inteligencia.					
Comparto mis conocimientos para reforzarlos.					
Controlo mis emociones para mantener equilibrio mental.					
Reconozco que Dios es la fuente de mi inteligencia.					

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CALIDAD DE LA GESTION ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
Planifico mi trabajo de acuerdo a la misión de la iglesia					
Mis planes están de acuerdo con los reglamentos de la iglesia.					
Mis metas a corto plazo son alcanzables.					
Las metas que tengo a largo plazo pueden ser alcanzadas.					
Tomo en cuenta las sugerencias de otros al planificar.					
Planifico actividades futuras tomando en cuenta logros presentes.					
Mi planificación es creativa.					
Al planificar incluyo todos los departamentos de la iglesia.					
Mis objetivos son medibles.					
Cualquier persona puede entender los planes que presento.					
Organizo bien las actividades planificadas para alcanzar las metas.					
Desarrollo las actividades como fueron planeadas.					
Conozco la función que me corresponde.					
Poseo los conocimientos para realizar mi función.					
Soy puntual al asistir a diferentes reuniones de la iglesia.					
Busco la excelencia en lo que hago.					
Doy prioridad a las actividades más importantes.					
Cuento con recursos necesarios para realizar mi trabajo con éxito.					
Distribuyo mi tiempo en forma adecuada.					
Cuando los planes no resultan planteo soluciones alternativas.					
Acepto los errores que cometo.					
Comprendo a los demás cuando se equivocan.					
Cumplo con las promesas que hago.					
Apoyo el trabajo de mis compañeros.					
Motivo a alcanzar los objetivos aunque no haya recompensa.					
Reacciono rápidamente ante las dificultades.					
Promuevo la comunicación sincera.					
Simpatizo con los puntos de vista opuestos.					
Inspiro un buen espíritu de trabajo en equipo.					
Delego responsabilidades a los miembros de iglesia.					
Reconozco públicamente el buen trabajo realizado por mis compañeros.					
Superviso para comprobar la realización del trabajo delegado.					
Alcanzo mis metas.					
Me evalúo periódicamente para saber si he cumplido las metas.					
Modifico los procesos cuando no se cumplen los objetivos.					
Requiero de supervisión mínima.					
Cuando mi desempeño es deficiente lo mejoro.					
Resuelvo problemas imprevistos.					
Los mecanismos de evaluación que utilizo son justos.					
Al evaluar las funciones delegadas hago críticas constructivas.					

GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN



APÉNDICE B  
OPERACIONALIZACIÓN DE  
LAS VARIABLES

## Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Grado de calidad del estilo de vida.	Es la manera en que vive una persona o un grupo de personas.	<p>La variable es observada desde el punto de vista de la autoevaluación de la calidad del estilo de vida. La escala de respuestas que se utilizó para obtener el valor promedio:</p> <p>1=Totalmente en desacuerdo.                  2=En desacuerdo                  3=Indeciso                  4=De acuerdo                  5=Totalmente de acuerdo.</p> <p>1. Mi relación con cada uno de los miembros de mi familia es amigable.                  2. Me agrada la compañía de personas con principios cristianos.                  3. Tengo buena relación con todos los miembros de mi iglesia.                  4. Hago amistad fácilmente con personas fuera de mi iglesia.                  5. Participo en las actividades sociales que se realizan en mi iglesia.                  6. Mis recreaciones están en armonía con las normas cristianas.                  7. Participo en actividades en beneficio de mi comunidad.                  8. Soy una persona con un espíritu sociable.                  9. Me considero una persona que proporciona compañía agradable.                  10. Dedico tiempo a mi vida familiar.                  11. Las bebidas que tomo son saludables.                  12. Mi alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos).                  13. Respeto mis horas de comer, en horario específico.                  14. Tomo, por lo menos, ocho vasos de agua diariamente.                  15. Hago ejercicio de tres a cinco veces por semana.                  16. Duermo al menos, siete horas cada noche.</p>	<p>Para conocer el grado de calidad del estilo de vida, el indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de las 40 declaraciones resultando un total de 40, la puntuación más baja; hasta 300 la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética.</p> <p>1=Totalmente en desacuerdo.                  2=En desacuerdo                  3=Indeciso                  4=De acuerdo                  5=Totalmente de acuerdo.</p> <p>Para las conclusiones se utilizó la escala siguiente:</p> <p>1=Pésimo                  2=Malo                  3=Regular                  4=Bueno                  5=Excelente</p>

Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
	<p>17. Practico el aseo personal diariamente.</p> <p>18. Mi vestimenta es modesta.</p> <p>19. Soy cuidadosa de mi apariencia personal.</p> <p>20. Mantengo un nivel de estrés sano.</p> <p>21. Oro a Dios al menos tres veces al día.</p> <p>22. Estudio la Biblia diariamente.</p> <p>23. Participo cada día en el culto familiar.</p> <p>24. Participo en las reuniones espirituales semanales de la iglesia.</p> <p>25. Disfruto del descanso en el día Sábado.</p> <p>26. Devuelvo mis diezmos fielmente.</p> <p>27. Doy ofrendas sistemáticamente.</p> <p>28. Acostumbro leer libros del Espíritu de Profecía.</p> <p>29. Participo en la actividad misionera de mi iglesia semanalmente.</p> <p>30. Acostumbro escuchar música que me edifica espiritualmente.</p> <p>31. Asisto a seminarios que pueden mejorar mi formación académica.</p> <p>32. Acostumbro lecturas seculares que me edifican.</p> <p>33. Asisto a actividades artísticas culturales.</p> <p>34. Memorizo pasajes bíblicos para fortalecer mi memoria.</p> <p>35. Fortalezco mi formación intelectual manteniendo un estudio sistemático.</p> <p>36. Constantemente le pido sabiduría a Dios.</p> <p>37. Estudio las Sagradas Escrituras para desarrollar mi inteligencia.</p> <p>38. Comparto mis conocimientos para reforzarlos.</p> <p>39. Controlo mis emociones para mantener equilibrio mental.</p> <p>40. Reconozco que Dios es la fuente de mi inteligencia.</p>	

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.	Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas.	<p>La variable es observada desde el punto de vista de la autoevaluación de la calidad de la gestión directiva. La escala de respuestas que se utilizó para obtener el valor promedio:</p> <p>1=Totalmente en desacuerdo.  2=En desacuerdo  3=Indeciso  4=De acuerdo  5=Totalmente de acuerdo</p> <p>1. Planifico mi trabajo de acuerdo a la misión de la iglesia.  2. Mis planes están de acuerdo con los reglamentos de la iglesia.  3. Mis metas a corto plazo son alcanzables.  4. Las metas que tengo a largo plazo pueden ser alcanzadas.  5. Tomo en cuenta las sugerencias de otros al planificar.  6. Planifico actividades futuras tomando en cuenta logros presentes.  7. Mi planificación es creativa.  8. Al planificar incluyo todos los departamentos de la iglesia.  9. Mis objetivos son medibles.  10. Cualquier persona puede entender los planes que presento.  11. Organizo bien las actividades planificadas para alcanzar las metas.  12. Desarrollo las actividades como fueron planeadas.  13. Conozco la función que me corresponde.  14. Poseo los conocimientos para realizar mi función.  15. Soy puntual al asistir a diferentes reuniones de la iglesia.  16. Busco la excelencia en lo que hago.  17. Doy prioridad a las actividades más importantes.  18. Cuento con recursos necesarios para realizar mi trabajo con éxito.</p>	<p>Para conocer el grado de calidad de la gestión administrativa, el indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de las 40 declaraciones resultando un total de 40, la puntuación más baja; hasta 300 la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética.</p> <p>1=Totalmente en desacuerdo.  2=En desacuerdo  3=Indeciso  4=De acuerdo  5=Totalmente de acuerdo</p> <p>Para las conclusiones se utilizó la escala siguiente:</p> <p>1=Pésimo  2=Malo  3=Regular  4=Bueno  5=Excelente</p>

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		<p>19. Distribuyo mi tiempo en forma adecuada.</p> <p>20. Cuando los planes no resultan planteo soluciones alternativas.</p> <p>21. Acepto los errores que cometo.</p> <p>22. Comprendo a los demás cuando se equivocan.</p> <p>23. Cumplo con las promesas que hago.</p> <p>24. Apoyo el trabajo de mis compañeros.</p> <p>25. Motivo a alcanzar los objetivos aunque no haya recompensa.</p> <p>26. Reacciono rápidamente ante las dificultades.</p> <p>27. Promuevo la comunicación sincera.</p> <p>28. Simpatizo con los puntos de vista opuestos.</p> <p>29. Inspiro un buen espíritu de trabajo en equipo.</p> <p>30. Delego responsabilidades a los miembros de iglesia.</p> <p>31. Reconozco públicamente el buen trabajo realizado por mis compañeros.</p> <p>32. Superviso para comprobar la realización del trabajo delegado.</p> <p>33. Alcanzo mis metas.</p> <p>34. Me evalúo periódicamente para saber si he cumplido las metas.</p> <p>35. Modifico los procesos cuando no se cumplen.</p> <p>36. Requero de supervisión mínima.</p> <p>37. Cuando mi desempeño es deficiente lo mejoro.</p> <p>38. Resuelvo problemas imprevistos.</p> <p>39. Los mecanismos de evaluación que utilizo son justos.</p> <p>40. Al evaluar las funciones delegadas hago críticas constructivas.</p>	

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de una persona hasta el momento de recoger los datos de la investigación.	Se determinó la edad del sujeto al responder de la siguiente forma:  Edad: _____ años.	El sujeto proporcionó su edad en años.
Tiempo como miembro de iglesia	Tiempo transcurrido a partir del bautismo de una persona en la iglesia.	Se determinó el tiempo como miembro de iglesia del sujeto al responder de la siguiente forma:  Tiempo como miembro de iglesia: _____ años.	El sujeto proporcionó su tiempo como miembro de iglesia en años.
Tiempo como anciana de iglesia	Tiempo transcurrido a partir del nombramiento que hace la junta de iglesia y hasta su renuncia o se nombre a otra persona.	Se determinó el tiempo como anciana de iglesia del sujeto al responder de la siguiente forma:  Tiempo como anciana de iglesia: _____ años.	El sujeto proporcionó su tiempo como anciana de iglesia en años.
Máximo nivel académico	Distinción otorgada por alguna institución educativa al terminar un programa de estudios.	Se determinó el grado académico del sujeto al responder de la siguiente forma: <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Universitaria <input type="checkbox"/> Post-Grado	La variable fue categorizada de la siguiente forma:  1= Primaria 2= Secundaria 3 = Universitaria 4 = Post-Grado

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Estado civil	Situación de personas físicas que determinan sus relaciones de familia que provienen del matrimonio o parentesco, que establece derechos y deberes.	Se determinó el estado civil del sujeto al responder al siguiente ítem: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Soltera</li> <li><input type="checkbox"/> Casada</li> <li><input type="checkbox"/> Viuda</li> <li><input type="checkbox"/> Divorciada</li> </ul>	La variable se midió de la siguiente forma: <p>Estado civil:</p> <p>1= Soltera 2= Casada 3= Viuda 4= Divorciada</p>
Asociación a la que pertenece	Es un cuerpo compuesto por todas las IASD de una provincia o estado, país o territorio.	Se determinó la asociación a donde pertenece el sujeto al responder de la siguiente forma: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Atlántica</li> <li><input type="checkbox"/> Bay Islands</li> <li><input type="checkbox"/> Central</li> <li><input type="checkbox"/> Nor-Occidental</li> </ul>	La variable fue categorizada de la siguiente forma: <p>1 = Atlántica 2 = Bay Islands 3 = Central 4 = Nor-Occidental</p>

APÉNDICE C  
OPERACIONALIZACIÓN DE  
LAS HIPÓTESIS



Operacionalización de las Hipótesis Nulas

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida y el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras.	Dependientes: A. Grado de calidad del estilo de vida.	A. Métrica	Se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	B. Grado de calidad de la gestión administrativa.	B. Métrica	
Hipótesis nula 2: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y su edad.	Dependientes: A. Grado de calidad del estilo de vida.	A. Métrica	Se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente: C. Edad.	C. Métrica	
Hipótesis nula 3: No Existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, y el tiempo como miembro de iglesia.	Dependientes: A. Grado de calidad del estilo de vida.	A. Métrica	Se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente: D. Tiempo como miembro de iglesia.	D. Ordinal	
Hipótesis nula 4: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.	Dependiente: A. Grado de calidad del estilo de vida.	A. Métrica	Se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente: E. Tiempo como anciana de iglesia.	E. Ordinal	
Hipótesis nula 5: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, según su máximo nivel académico.	Dependiente: A. Grado de calidad del estilo de vida.	A. Métrica	Se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente: F. Máximo nivel académico.	F. Nominal	
Hipótesis nula 6: No existe relación significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de	Dependiente: A. Grado de calidad del estilo de vida.	A. Métrica	Se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para valores

la IASD de Honduras, según su estado civil.	Independiente: G. Estado civil.	G. Nominal	de significación $p \leq .05$ .
Hipótesis nula 7: No existe diferencia significativa entre el grado de calidad del estilo de vida de las ancianas de la IASD de Honduras, y la asociación a la que pertenecen.	Dependiente: A. Grado de calidad del estilo de vida.	A. Métrica	Se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente: H. Asociación a la que pertenecen.	H. Nominal	
Hipótesis nula 8: No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y su edad.	Dependiente: B. Grado de calidad de la gestión administrativa.	B. Métrica	Se usó la prueba estadística $r$ de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente: C. Edad.	C. Métrica	
Hipótesis nula 9: No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como miembro de iglesia.	Dependiente: B. Grado de calidad de la gestión administrativa.	B. Métrica	Se usó la prueba estadística $r$ de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente: D. Tiempo como miembro de iglesia.	D. Métrica	
Hipótesis nula 10: No existe relación significativa entre el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras y el tiempo como anciana de iglesia.	Dependiente: B. Grado de calidad de la gestión administrativa.	B. Métrica	Se usó la prueba estadística $r$ de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente: E. Tiempo como anciana de iglesia.	E. Métrica	
Hipótesis nula 11: No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, y su máximo nivel académico.	Dependiente: B. Grado de calidad de la gestión administrativa.	B. Métrica	Se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para valores $p \leq .05$ .
	Independiente: F. Máximo nivel académico.	F. Ordinal	
Hipótesis nula 12: No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de	Dependiente: B. Grado de calidad de la gestión administrativa.	B. Métrica	Se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .
	Independiente:		

---

Honduras, y su estado civil.	G. Estado civil.	G. Nominal	
Hipótesis nula 13: No existe diferencia significativa en el grado de calidad de la gestión administrativa de las ancianas de la IASD de Honduras, según la asociación a la que pertenecen.	Dependiente: A. Grado de calidad de la gestión administrativa.  Independiente: H. Asociación a la que pertenecen.	B. Métrica  H. Nominal	Se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$ .

---

## APÉNDICE D

### ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA VARIABLES DEMOGRÁFICAS

## EDAD

### Estadísticos

Edad \_\_\_\_ años.

N	Válidos	132
	Perdidos	3
Media		46.8485
Mediana		47.0000
Moda		33.00 <sup>a</sup>
Desv. típ.		11.6825
Varianza		136.4807
Mínimo		18.00
Máximo		76.00

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

## TIEMPO COMO MIEMBRO DE IGLESIA

### Estadísticos

Tiempo como miembro de iglesia \_\_\_\_ años.

N	Válidos	134
	Perdidos	1
Media		20.2985
Mediana		16.0000
Moda		14.00
Desv. típ.		13.0868
Mínimo		1.00
Máximo		56.00

## TIEMPO COMO ANCIANA DE IGLESIA

### Estadísticos

Tiempo como Anciana de iglesia \_\_\_\_ años.

<b>N</b>	<b>Válidos</b>	<b>122</b>
	<b>Perdidos</b>	<b>13</b>
<b>Media</b>		<b>2.7295</b>
<b>Mediana</b>		<b>2.0000</b>
<b>Moda</b>		<b>1.00</b>
<b>Desv. tít.</b>		<b>1.9157</b>
<b>Mínimo</b>		<b>1.00</b>
<b>Máximo</b>		<b>14.00</b>

### MÁXIMO NIVEL ACADÉMICO

Máximo Grado Académico: \_\_ Primaria \_\_ Secundaria \_\_ Universidad \_\_  
Pos-grado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	43	31.9	32.1	32.1
	Secundaria	71	52.6	53.0	85.1
	Universitaria	19	14.1	14.2	99.3
	Post-Grado	1	.7	.7	100.0
	Total	134	99.3	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.7		
Total		135	100.0		

## ESTADO CIVIL

**Estado Civil: \_\_ Soltera \_\_ Casada \_\_ Viuda \_\_ Divorciada.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltera	20	14.8	14.8	14.8
	Casada	98	72.6	72.6	87.4
	Viuda	7	5.2	5.2	92.6
	Div orciada	10	7.4	7.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

## ASOCIACIÓN A LA QUE PERTENECEN

**Misión/Asociación: \_\_ Atlántica \_\_ Bay Islands \_\_ Central \_\_ Nor-Occidental \_\_  
Experimental Sur-Oriente.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Atlántica	71	52.6	52.6	52.6
	Bay Islands	11	8.1	8.1	60.7
	Central	21	15.6	15.6	76.3
	Nor-Occidental	32	23.7	23.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

## APÉNDICE E

### ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS NULAS



### Hipótesis nula 1

Grado de calidad del estilo de vida y grado de la gestión administrativa

#### Correlaciones

		Estilo de vida	Gestión administrativa
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1.000	.657**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	135	134
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	.657**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	134	134

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

### Hipótesis nula 2

Grado de calidad del estilo de vida y edad

#### Correlaciones

		Estilo de Vida	Edad ____ años.
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1.000	.096
	Sig. (bilateral)	.	.272
	N	135	132
Edad ____ años.	Correlación de Pearson	.096	1.000
	Sig. (bilateral)	.272	.
	N	132	132

### Hipótesis nula 3

Grado de calidad del estilo de vida y tiempo como miembro de iglesia

#### Correlaciones

		Estilo de Vida	Tiempo como miembro de iglesia ____ años.
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1.000	.166
	Sig. (bilateral)	.	.055
	N	135	134
Tiempo como miembro de iglesia ____ años.	Correlación de Pearson	.166	1.000
	Sig. (bilateral)	.055	.
	N	134	134

### Hipótesis nula 4

Grado de calidad del estilo de vida y tiempo como anciana de iglesia

#### Correlaciones

		Estilo de vida	Tiempo como anciana de iglesia ____ años.
Estilo de Vida	Correlación de Pearson	1.000	.117
	Sig. (bilateral)	.	.199
	N	135	122
Tiempo como anciana de iglesia ____ años.	Correlación de Pearson	.117	1.000
	Sig. (bilateral)	.199	.
	N	122	122

## Hipótesis nula 5

Grado de calidad del estilo de vida y nivel académico

### Descriptivos

Estilo de Vida

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Primaria	43	4.4318	.3482	5.310E-02	4.3246	4.5389	3.18	5.00
Secundaria	71	4.4469	.2957	3.509E-02	4.3769	4.5169	3.70	5.00
Univ ersitaria	19	4.2995	.4232	9.709E-02	4.0955	4.5035	3.33	4.80
Post-Grado	1	4.8250	.	.	.	.	4.83	4.83
Total	134	4.4240	.3351	2.895E-02	4.3667	4.4812	3.18	5.00

### ANOVA

Estilo de Vida

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.495	3	.165	1.487	.221
Intra-grupos	14.437	130	.111		
Total	14.932	133			

## Hipótesis nula 6

Grado de calidad del estilo de vida y estado civil

### Descriptivos

Estilo de Vida

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Soltera	20	4.4300	.3634	8.126E-02	4.2599	4.6001	3.51	4.89
Casada	98	4.3986	.3304	3.338E-02	4.3323	4.4648	3.18	5.00
Viuda	7	4.7164	.1306	4.935E-02	4.5956	4.8371	4.58	4.93
Divorciada	10	4.4341	.3525	.1115	4.1819	4.6863	3.78	4.83
Total	135	4.4223	.3344	2.878E-02	4.3654	4.4792	3.18	5.00

### ANOVA

Estilo de Vida

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.663	3	.221	2.022	.114
Intra-grupos	14.319	131	.109		
Total	14.982	134			

## Hipótesis nula 7

Grado de calidad del estilo de vida y asociación a la que pertenecen

### Descriptivos

Estilo de vida

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Atlántica	71	4.4035	.3253	3.861E-02	4.3265	4.4805	3.18	5.00
Bay Islands	11	4.4098	.2698	8.136E-02	4.2285	4.5910	3.88	4.71
Central	21	4.4269	.3785	8.260E-02	4.2546	4.5992	3.51	4.93
Nor-Occidental	32	4.4654	.3544	6.265E-02	4.3376	4.5932	3.33	4.89
Total	135	4.4223	.3344	2.878E-02	4.3654	4.4792	3.18	5.00

## ANOVA

Estilo de Vida

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	8.670E-02	3	2.890E-02	.254	.858
Intra-grupos	14.896	131	.114		
Total	14.982	134			

### Hipótesis nula 8

Grado de la gestión administrativa y edad

#### Correlaciones

		Gestión administrativa	Edad ___ años.
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1.000	-.043
	Sig. (bilateral)	.	.625
	N	134	131
Edad ___ años.	Correlación de Pearson	-.043	1.000
	Sig. (bilateral)	.625	.
	N	131	132

### Hipótesis nula 9

Grado de la gestión administrativa y tiempo como miembro de iglesia

#### Correlaciones

		Gestión administrativa	Tiempo como miembro de iglesia ___ años.
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1.000	.010
	Sig. (bilateral)	.	.910
	N	134	133
Tiempo como miembro de iglesia ___ años.	Correlación de Pearson	.010	1.000
	Sig. (bilateral)	.910	.
	N	133	134

### Hipótesis nula 10

Grado de la gestión administrativa y tiempo como anciana de iglesia

#### Correlaciones

		Gestión administrativa	Tiempo como anciana de iglesia ____ años.
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1.000	.019
	Sig. (bilateral)	.	.833
	N	134	121
Tiempo como anciana de iglesia ____ años.	Correlación de Pearson	.019	1.000
	Sig. (bilateral)	.833	.
	N	121	122

### Hipótesis nula 11

Grado de la gestión administrativa y máximo nivel académico

#### Descriptivos

Gestión administrativa

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Primaria	43	4.3551	.4261	6.497E-02	4.2240	4.4862	3.18	5.00
Secundaria	70	4.3750	.4126	4.932E-02	4.2766	4.4734	2.73	4.97
Universitaria	19	4.3556	.4471	.1026	4.1401	4.5711	3.15	4.85
Pos-grado	1	4.9500	.	.	.	.	4.95	4.95
Total	133	4.3701	.4203	3.645E-02	4.2980	4.4422	2.73	5.00

#### ANOVA

Gestión administrativa

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.352	3	.117	.658	.579
Intra-grupos	22.972	129	.178		
Total	23.323	132			

## Hipótesis nula 12

### Grado de la gestión administrativa y estado civil

#### Descriptivos

##### Gestión administrativa

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Soltera	20	4.3364	.4480	.1002	4.1268	4.5461	3.15	4.97
Casada	97	4.3516	.4214	4.278E-02	4.2667	4.4365	2.73	5.00
Viuda	7	4.5822	.2868	.1084	4.3170	4.8475	4.28	4.95
Divorciada	10	4.4165	.4533	.1433	4.0922	4.7407	3.75	4.95
Total	134	4.3662	.4212	3.638E-02	4.2943	4.4382	2.73	5.00

#### ANOVA

##### Gestión administrativa

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.390	3	.130	.729	.536
Intra-grupos	23.202	130	.178		
Total	23.592	133			

## Hipótesis nula 13

### Grado de la gestión administrativa y asociación a la que pertenecen

#### Descriptivos

##### Gestión administrativa

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Atlántica	71	4.3427	.4213	5.000E-02	4.2430	4.4424	2.73	5.00
Bay Islands	10	4.1608	.2822	8.923E-02	3.9590	4.3627	3.85	4.70
Central	21	4.3662	.4791	.1045	4.1481	4.5842	3.15	4.95
Nor-Occidental	32	4.4827	.4002	7.074E-02	4.3384	4.6270	3.45	4.97
Total	134	4.3662	.4212	3.638E-02	4.2943	4.4382	2.73	5.00

#### ANOVA

##### Gestión administrativa

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	.895	3	.298	1.709	.168
Intra-grupos	22.697	130	.175		
Total	23.592	133			

## APÉNDICE F

### ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS Y DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS



## ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Calidad del estilo de vida y calidad de la gestión administrativa

### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Estilo de Vida	135	3.18	5.00	4.4223	.3344
Gestion Administrativa	134	2.73	5.00	4.3662	.4212
N válido (según lista)	134				

## ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA LAS DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS

## Calidad del estilo de vida

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Asisto a actividades artísticas culturales.	126	2.6587	1.3155
Hago ejercicio de tres a cinco veces por semana.	129	3.1783	1.3373
Mi alimentación es básicamente vegetariana (frutas, verduras y granos).	131	3.3740	1.2237
Respeto mis horas de comer, en horario específico.	130	3.7308	1.0911
Acostumbro lecturas seculares que me edifican.	130	3.9308	1.1219
Mantengo un nivel de estrés sano.	132	4.0985	.8898
Participo cada día en el culto familiar.	126	4.1508	1.1032
Asisto a seminarios que pueden mejorar mi formación académica.	131	4.1679	1.1105
Participo en actividades en beneficio de mi comunidad.	133	4.1729	.8395
Tomo, por lo menos, ocho vasos de agua diariamente.	132	4.1818	1.0544
Fortalezco mi formación intelectual manteniendo un estudio sistemático.	124	4.2097	.9219
Controlo mis emociones para mantener equilibrio mental.	131	4.2366	.8397
Acostumbro leer libros del Espíritu de Profecía.	133	4.3308	.7758
Participo en la actividad misionera de mi iglesia semanalmente.	131	4.3511	.8676
Memorizo pasajes bíblicos para fortalecer mi memoria.	128	4.3906	.7343
Las bebidas que tomo son saludables.	132	4.4015	.8183
Hago amistad fácilmente con personas fuera de mi iglesia.	135	4.4593	.7099
Me considero una persona que proporciona compañía agradable.	133	4.4887	.6811
Duermo, al menos, siete horas cada noche.	130	4.5231	.7697
Comparto mis conocimientos para reforzarlos.	134	4.5746	.6177
Doy ofrendas sistemáticamente.	133	4.5940	.7075
Soy una persona con un espíritu sociable.	131	4.6260	.5311
Dedico tiempo a mi vida familiar.	132	4.6288	.5155
Estudio las Sagradas Escrituras para desarrollar mi inteligencia.	132	4.6288	.7657
Oro a Dios al menos tres veces al día.	133	4.6316	.6795
Acostumbro escuchar música que me edifica espiritualmente.	129	4.6512	.7143
Participo en las actividades sociales que se realizan en mi iglesia.	130	4.6615	.5506
Soy cuidadosa de mi apariencia personal.	134	4.6716	.5453
Estudio la Biblia diariamente.	134	4.7015	.5756
Mis recreaciones están en armonía con las normas cristianas.	130	4.7462	.5748
Mi relación con cada uno de los miembros de mi familia es amigable.	132	4.7500	.4519
Tengo buena relación con todos los miembros de mi iglesia.	133	4.7970	.4221
Mi vestimenta es modesta.	133	4.8045	.4167
Devuelvo mis diezmos fielmente.	135	4.8074	.4651
Participo en las reuniones espirituales semanales de la iglesia.	133	4.8120	.4110
Constantemente le pido sabiduría a Dios.	135	4.8222	.4208
Disfruto del descanso en el día sábado.	134	4.9030	.3214
Me agrada la compañía de personas con principios cristianos.	132	4.9091	.2886
Practico el aseo personal diariamente.	135	4.9185	.2746
Reconozco que Dios es la fuente de mi inteligencia.	135	4.9556	.2068

### Calidad de la gestión administrativa

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Cuento con recursos necesarios para realizar mi trabajo con éxito.	130	3.6538	1.1186
Simpatizo con los puntos de vista opuestos.	121	3.7934	1.0076
Mi planificación es creativa.	129	4.1008	.7989
Alcanzo mis metas.	130	4.1077	.8093
Me evalúo periódicamente para saber si he cumplido mis metas.	126	4.1190	.8353
Requiero de supervisión mínima.	128	4.1328	.9338
Mis objetivos son medibles.	127	4.1575	.8206
Modifico los procesos cuando no se cumplen los objetivos.	128	4.1641	.9117
Distribuyo mi tiempo en forma adecuada.	132	4.1742	.6934
Cuando los planes no resultan planteo soluciones alternativas.	127	4.1811	.7173
Mis metas a corto plazo son alcanzables.	131	4.2290	.8092
Al evaluar las funciones delegadas hago críticas constructivas.	129	4.2326	.8706
Desarrollo las actividades como fueron planeadas.	127	4.2362	.7395
Superviso para comprobar la realización del trabajo delegado.	128	4.2734	.8485
Al planificar incluyo todos los Departamentos de la iglesia.	129	4.3023	.8715
Organizo bien las actividades planificadas para alcanzar las metas.	128	4.3047	.7588
Resuelvo problemas imprevistos.	129	4.3256	.7517
Los mecanismos de evaluación que utilizo son justos.	127	4.3307	.7352
Cualquier persona puede entender los planes que presento.	128	4.3516	.7591
Reacciono rápidamente ante las dificultades.	133	4.3759	.7135
Poseo los conocimientos para realizar mi función.	129	4.3798	.6981
Las metas que tengo a largo plazo pueden ser alcanzadas.	132	4.3864	.7273
Planifico actividades futuras tomando en cuenta logros presentes.	130	4.4077	.7943
Cumplo con las promesas que hago.	130	4.4154	.6680
Soy puntual al asistir a diferentes reuniones de la iglesia.	132	4.4848	.7665
Tomo en cuenta las sugerencias de otros al planificar.	131	4.4885	.7057
Planifico mi trabajo de acuerdo a la misión de la iglesia.	130	4.4923	.7071
Inspiro un buen espíritu de trabajo en equipo.	132	4.5152	.5988
Delego responsabilidades a los miembros de iglesia.	127	4.5197	.6998
Cuando mi desempeño es deficiente lo mejoro.	130	4.5385	.5861
Busco la excelencia en lo que hago.	131	4.5496	.6350
Comprendo a los demás cuando se equivocan.	132	4.5530	.6458
Acepto los errores que cometo.	134	4.6269	.5966
Promuevo la comunicación sincera.	131	4.6336	.5576
Reconozco públicamente el buen trabajo realizado por mis compañeros.	128	4.6641	.5510
Conozco la función que me corresponde.	131	4.6718	.5180
Apoyo el trabajo de mis compañeros.	131	4.6870	.4817
Mis planes están de acuerdo con los reglamentos de la iglesia.	132	4.7045	.5761
Doy prioridad a las actividades mas importantes.	130	4.7077	.4566
Motivo a alcanzar los objetivos aunque no haya recompensa.	133	4.7218	.4978

## LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta Palma, L. (2007). Cómo disfrutar de... salud plena. *Prioridades*, 3(7), 22.
- Acton-Hubbard, L., Bell, G. M., Berglund, J., Bull, D., Clee, M., Cowen, N. (1991). *Secretos de la salud familiar*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Aguirre Aguirre, E. (2005). *Metodología del diseño*. Recuperado de <http://www.mailxmail.com/curso-metodologia-diseno/tipos-hipotesis>
- Aguirre Reynoso, L. R. y Guerrero Padilla, J. L. (s.f.). *Calidad como estilo de vida*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales5/emp/pymecommx/46.htm>
- Alvarez, M. (2007). *Un liderazgo saludable*. Recuperado de <http://www.malvarezonline.com/serendipity/index.php?/archives/157-Un-liderazgo-saludable.html>
- Arteaga Quintero, M. y Bustamante, S. (2000). *Evaluación del manual de lengua española del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez*. *Sapiens*, 1(1-2), 1-27.
- Balboa, E. E. (2006). *Flores del jardín celestial*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Baldwin, B. E. (1996). *Descubrimiento: La fuente de la juventud. La salud actual*. Graham, VA: Cornestone.
- Banks, R. T. (1996). Drop your waterpot. *Women of spirit*, 2(1), 24-25.
- Barrios, G., Monzón, E. y Villasmil, J. (1999). *La gerencia a lo largo de los años*. Recuperado de [http://www.wikilearning.com/monografia/gerencia\\_y\\_liderazgo-la\\_gerencia\\_a\\_lo\\_largo\\_de\\_los\\_años/12399-1](http://www.wikilearning.com/monografia/gerencia_y_liderazgo-la_gerencia_a_lo_largo_de_los_años/12399-1)
- Belaval, M. (2008). *Satisfechos saludables*. Recuperado de [http://yahootelemundo.drtango.com/enciclopedia/article.asp?id=27&c=propia\\_terapia](http://yahootelemundo.drtango.com/enciclopedia/article.asp?id=27&c=propia_terapia)
- Benech, F. (2001). Vegetarianismo: Una cuestión de sabor, salud y estética. *El Centinela*, 105(12), 6-7.
- Betancur Lopez, S. I. (s.f.). *Operacionalización de Variables*. Recuperado de [http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%205\\_4.pdf](http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%205_4.pdf)
- Bietz, R. R. (1988). *Jesús el líder*. Miami; FL: Asociación Publicadora Interamericana.

- Blanchard, K. y Bowles, S. (2003). *A la carga*. Bogotá: Norma.
- Buettner, D. (2005). Adventistas. *National Geographic*, 17(5), 16-27.
- Bullón, A. (2006). *Cada día más sabio*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Bumgardner, L. H. (2005). *Staying in ministry: A qualitative study of seventh-day adventist women pastor*. Recuperado de <http://e1.f508.mail.yahoo.com/ym/ShowLetter?Idx=21&Search=&Y=58220&y5beta=yes&y5beta=yes&order=down&sort=date&pos=0&view=a&head=b>
- Cabrera, E. (2003). *Administración y gerencia*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/controlelibeth.htm>
- Caliguire, J. (2004). *Secretos del liderazgo de San Pablo*. Buenos Aires, Argentina: Peniel.
- Calvo González, A., Fernández Machín, L. M., Guerrero Guerrero, L., González García, V. M., Ruibal León, A. J. y Hernández Iglesias, M. (2000)., *Estilos de vida y factores de riesgo asociados a la cardiopatía isquémica*. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 20(3). Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252004000300004&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252004000300004&script=sci_arttext)
- Carnegie, D. (2009). *How to win friends & influence people*. New York: Simon & Schuster.
- Carter, J. (1977). *¿Por qué no lo mejor?* Buenos Aires, Argentina: Mundo Hispano.
- Castillo Osuna, I. (2009). *¡Libérate! Dale una oportunidad al Espíritu Santo*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Castillo, X. (2005). *La investigación de campo y dentro de ésta el estudio de casos*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos30/investigacion-de-campo/investigacion-de-campo.shtml>
- Cate, A. (2006). Salud plena! ¿Cómo lograrla? *Prioridades*, 2(5), 12-14.
- Cazares, J. (2001). El poder curativo de la risa. *El Centinela*, 105(10), 4.
- Cestau Liz, D. (2007). *Diez causas del fracaso del liderazgo*. Recuperado de <http://www.conocimientosweb.net/zip/article1843.html>
- Chaij, F. (1972). *Hacia una vida mejor*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- Chambi, E. (2003). El estilo de vida y la salud. *El Centinela*, 107(10), 3.

- Chiavenato, A. (2005). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Collins, J. C. (2001). *Good To great: Why some companies make the leap...and others don't*. New York, N.Y.: Collins Publishers.
- Collins, S. V. (2000). *Decide hoy*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Conchie, B. (2004). *Las siete demandas de liderazgo*. Recuperado de <http://www.greatmanagement.org/articles/342/1/The-Seven-Demands-of-Leadership/Page1.html>
- Conrad, D. L. (2007). *El estrés de resistir el cambio: una guía para que los líderes conviertan resistencia en aceptación*. Recuperado de [http://www.tpmonline.com/articles\\_on\\_total\\_productive\\_maintenance/management/manejoestresesp.htm](http://www.tpmonline.com/articles_on_total_productive_maintenance/management/manejoestresesp.htm)
- Cortés A., F. (2007). Remedio para la ansiedad en la era postmoderna. *Prioridades*, 3(1), 12-13.
- Cortés A., F. (2005). La fórmula secreta del éxito. *Prioridades*, 1(1), 16-17.
- Covey, S. R. (1992). *Principle centered leadership*. New York: Simon & Schuster.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people*. New York: Fireside.
- Darby, J. (1996). Answering God's call. *Women's of Spirit*, 2(2), 34-35.
- De los Santos, L. (2008). *Manifestaciones de su amor*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Delafield, D. A. (1976). *Elena G. de White y la Iglesia Adventista del Séptimo Día*. Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.
- Diehl, H. y Ludington, A. (2005). Viva para la salud. *Prioridades*, 1(1), 10-11.
- Douglass, H. E. (2001). Elena G. de White, visionaria de la salud. *El Centinela*, 105(5), 14-15.
- Dyer, W. W. (1997). *Construye tu destino*. Barcelona: Grijalbo Mondadori.
- Edge, J. (1996). "Read to your kids" Lynne Waihee hawaii's first lady. *Women's of Spirit*, 2(4), 24-27.
- Einhorn, H. J. y Hogarth, R. M. (1999). *Toma de decisiones*. Bilbao: Deusto.
- Ferreiras, Y. (2007). ¿Decisiones sabias cómo tomarlas? *Prioridades*, 3(9), 20-21.

- Folkenberg, R. S. (1993). *Llamados en Cristo*. Boise, ID: Publicaciones Interamericanas.
- Ford, L. (2010). *Liderazgo de transformación*. Miami: Vida.
- Gardner, J. W. (1991). *El liderazgo*. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- George, E. (2003). *Cómo administrar la vida para mujeres ocupadas*. Miami: Unilit.
- George, E. (2006). *Woman after God's own heart*. Eugene, OR: Harvest House.
- Gómez, I. C. (2008). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Recuperado de [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000100011&lng=pt&nrm=is](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011&lng=pt&nrm=is)
- Gómez Puerto, J. R., Jurado Rubio, M. I., Viana Montaner, B. H., Da Silva, M. E. y Hernández Mendo, A. (2005). *Estilos y calidad de vida*. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd90/estilos.htm>
- Gorondi, P. E. (2004). *Liderazgo siglo XXI: Liderazgo responsable en un contexto globalizado*. Recuperado de [http://www.udesaonline.edu.ar/CURSOS/ARCHIVOS/S13823546-C-\\_LIDERAZGO\\_SIGLO\\_XXI.doc](http://www.udesaonline.edu.ar/CURSOS/ARCHIVOS/S13823546-C-_LIDERAZGO_SIGLO_XXI.doc)
- Grajales Guerra, T. (2000). *Formulación de hipótesis*. Recuperado de <http://tgrajales.net/investhipot.pdf>
- Grossoni, M. (s.f.). *El liderazgo sin estrés ha llegado*. Recuperado de [http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/liderazgo\\_estres.msp](http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/liderazgo_estres.msp)
- Habada, P. A. y Froster Brillhart, R. (1996). *Bienvenida a la mesa*. Langley Park, MA: Team Press.
- Handysides, A., Kuntaraf, K., Landless, P., Proctor, S. y Zirkle, T. (2009). *Salud y sanidad*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Hardinge, M. G. y Shryock, H. (2003). La diabetes, una dulzura mortal. *El Centinela*, 107(10), 11-12.
- Harris, P. M. (1996). Grace Emori – Singular excellence. *Women's of Spirit*, 2(2), 36-37.
- Hayden, K. (2001). *Lifestyles of the remnant*. Hagerstown, MA: Review and Herald.
- Hernández del Forn, G. F. (2004). *Fiabilidad y validez*. Recuperado de <http://www.mailxmail.com/curso-como-evaluan-profesores/fiabilidad-validez>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Herrera, R. (2007). La palabra que no debes olvidar. *Prioridades*, 3(11), 15.
- Horn, S. H. (1979). *Seventh-day Adventist Bible Dictionary*. Washington: Review and Herald.
- Iglesias, P. e Iglesias, C. (2008). La lectura: un hábito que debe ser enseñado. *Prioridades*, 4(5), 8.
- Iserte, S. (1978). *El arte de agradar e influenciar a los demás*. Terrasa, Barcelona: Clie.
- Joyner, R. (2004). *Liderazgo, el poder de la creatividad*. Buenos Aires: Peniel.
- Kennedy, N. (1998). Go ahead...laugh! (It's a good medicine). *Virtue*, 20(5), 46-48.
- Kerlinger, F.N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice, M. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kotter, J. P. (1999). *La verdadera labor de un líder*. Bogotá: Norma.
- Kreitlow, B. W., Aiton, E. W. y Torrence, A. P. (1968). *Liderazgo para la acción en las comunidades rurales*. Buenos Aires: Bibliográfica Argentina.
- Kroger, E. (2002). *Los trabajos que pueden llevarlo a la demencia*. Recuperado de [http://www.derf.com.ar/despachos.asp?cod\\_des=196665 &ID\\_Seccion=54](http://www.derf.com.ar/despachos.asp?cod_des=196665&ID_Seccion=54)
- Kuzma, K. (2005). *Cada día más sano*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- LaHaye, B. (1978). *La mujer sujeta al Espíritu*. Caparra Terrace, PR: Betania.
- LaHaye, T., Phillips, B. (1984). *Usted se enoja porque quiere*. Miami: Vida.
- Larios Osorio, V. (s.f.). *Algo de Metodología*. Recuperado de <http://www.uaq.mx/matematicas/estadisticas/xu2.html>
- Lehmann, F. (2004). *El desafío de dirigir*. Buenos Aires: Homo Sapiens.
- Leito, I. (2007). *A través de la Biblia*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.



- Ludington, A., Diehl, H. (2000). *Health power health by choice not chance*. Hagerstown, MA: Review and Herald.
- Mandino, O. (1991). *El vendedor más grande del mundo*. México: Diana.
- Mansell, D. E. y West Mansell, V. (1993). *Constante como el amanecer*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Manson, J. (1993). Carrot a day may keep strokes at bay. *Vibrant Life*, 9(6), 8.
- Maxwell, J. C. (2005). *Líder de 360°*. Nashville, TN: Líder Latino.
- McNeilus, M. A. (2000). A Fresh Look at...temperance in dress. *The Journal of Health & Healing*, 23(1), 10-13.
- Melbourne, B. (2007). *El discipulado*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Miguel, M. (2006). *Las enfermedades psicosomáticas: enfermedades invisibles*. Recuperado de [http://www.clinicadeansiedad.com/02/162/Las\\_enfermedades\\_psicosom%C3%A1ticas:\\_enfermedades\\_invisibles.htm](http://www.clinicadeansiedad.com/02/162/Las_enfermedades_psicosom%C3%A1ticas:_enfermedades_invisibles.htm)
- Monchietti, A. y Krzemien, D. (s.f.). *Participación social y estilo de vida. Su relación con la calidad de vida en la vejez*. Recuperado de <http://www.Psicomundo.com/tiempo/cvepe2/biblio3.htm>
- Mooney, D. (2005). *Capacidad de liderazgo. Cómo obtener y mantener el control*. Recuperado de <http://www.amputee-coalition.org/spanish/communicator/vol4no1pg4-spa.html>
- Mora, D. L. (2008). *El estrés de resistir el cambio*. Recuperado de [http://www.tpmonline.com/articles\\_on\\_total\\_productive\\_maintenance/management/manejoestresesp.htm](http://www.tpmonline.com/articles_on_total_productive_maintenance/management/manejoestresesp.htm)
- Morales, R. (2008). *Un liderazgo optimista mejora la productividad*. Recuperado de [http://www.tendencias21.net/Un-liderazgo-optimista-mejora-la-productividad\\_a2599.html](http://www.tendencias21.net/Un-liderazgo-optimista-mejora-la-productividad_a2599.html)
- Narramore, C. M. (1990). *Psicología de la felicidad*. Miami: Unilit.
- Nedley, N. (1998). *Proof positive: How to reliably combat disease and achieve optimal health through nutrition and lifestyle*. Ardmore, OK: Quality Books.
- O'Ffill, R. (2009). *El fruto del Espíritu*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Oncins de Frutos, M. y Mourenza Barrio, T. (s.f.). *Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende*. Recuperado de [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_499.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_499.htm)

- Orozco Castro, E. R. (2008). *Las 7 S's del liderazgo resonante*. Recuperado de <http://www.comocreartunegocio.com/liderazgo/las-7-ss-del-liderazgo-resonante.html>
- Ortlund, A. (1984). *Disciplines of the beautiful woman*. Waco, TX: Word.
- Páez de Rodríguez, B. (2007). *Avanzando por fe*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Pamplona, J. D. (2002). Alimentos que conservan la salud. *El Centinela*, 106(6), 4-6.
- Parachin, V. M. (1999). 8 serenity suggestions. *Vibrant Life*, 15(6), 17-18.
- Patterson, D. K. (1995). *The woman's bible study*. Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Pelegri, A. (2007). *Estilo de vida de una funcionaria do ramo de telemarketing*. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd119/estilo-de-vida-de-una-funcionaria.htm>
- Perla, J. O. (2008). *Siempre gozosos experimentando el amor de Dios*. Doral, FL: Asociación Publicadora Interamericana.
- Pierson, R. H. (1978). *Beloved leaders*. Mountain View, CA: Pacific Press.
- Poelmans, S., Chinchilla, M. N. y Cardona, P. (1999). *Un estudio exploratorio del estrés en directivos españoles*. Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0399.pdf>
- Puerto, S. (2003). Cómo descansar mejor. *El Centinela*, 107(6), 3-4.
- Quinteros Rocha, J. R. (2005). *La temperancia en el trabajo, desde la perspectiva del liderazgo cristiano*. Recuperado de <http://esabatpaine.blogspot.com/2005/08/extracto-de-la-pagina-adventista-una.html>
- Reinberg, S. (2009). *Los malos jefes son malos para el corazón*. Recuperado de <http://www.healthfinder.gov/news/newsstory.aspx?docid=621729>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Romero Pernalet, D. (2005). *El oficio de gerente*. Recuperado de <http://www.liderazgoygerencia.blogspot.com/>
- Rowe, T. (2006). *Ser una líder adventista significa dar, no recibir*. Recuperado de [http://www.ia7.cl/noticias/visualizar.php?id\\_mje=33&zona=ann](http://www.ia7.cl/noticias/visualizar.php?id_mje=33&zona=ann)
- Rue, L. W. y Byars, L. (2003). *Administración: teoría y aplicaciones*. México: Alfaomega.

- Salinas, C., Laguna, J. y Mendoza, M. (1994). *La satisfacción laboral y su papel en evaluación de la calidad de atención. Salud Pública de México, 36(1), 22-29.*
- Salkind, N. J. (1998). *Métodos de investigación.* México: Prentice Hall.
- Sayles, L. R. (1982). *Liderazgo.* México: Programas Educativos.
- Schneider, E. (1986). *La salud por la naturaleza.* Madrid: Safeliz.
- Schulz, M. (2005). Bienestar total: ¿dónde empezar? *Prioridades, 1(10), 18-20.*
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. Recuperado de [http://www.revespcardiol.org/cgi-bin/wdbcgi.exe/cardio/mrevista\\_cardio.fulltext?pidet=13057266&desde=masleidos](http://www.revespcardiol.org/cgi-bin/wdbcgi.exe/cardio/mrevista_cardio.fulltext?pidet=13057266&desde=masleidos)
- Siliceo Aguilar, A. (1998). *Líderes para el siglo XXI.* México: McGraw-Hill.
- Splangler, B. y Splangler, M. (1993). *Alabanzas matinales.* Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Swindoll, C. R. (2005). *Pásame otro ladrillo.* Nashville, TN: Caribe Betania.
- Tkach, J. (2003). *Las mujeres en el liderazgo de la iglesia. Iglesia de Dios Universal /Iglesia de Dios Mundial.* Recuperado de <https://www.wcg.org/Español/articulos/lasmujeres.html>
- Torres, A. R. (2002, Julio). Para vivir de veras. *Revista Adventista, 3-5.*
- Ugalde, M. (2005). La mujer en la Biblia. *La Biblia en las Américas, 60(273), 15-19.*
- Valdivia, M. A. (2003). Usted puede gozar de salud plena. *El Centinela, 107(10), 8-10.*
- Vandervelde, F. (1990). *Mujeres de la Biblia.* Grand Rapids, MI: Portavoz.
- Velásquez De León, Y. (s.f.). *El estilo de vida: una aproximación.* Recuperado de <http://espanol.geocities.com/ysabelvd/estilodevida.doc>
- Velásquez-Meléndez, G., Pimenta, A.M. y Kac, G. (2004). Epidemiología do sobrepeso e da obesidade e seus fatores determinantes em Bello Horizonte (MG), Brasil: estudo transversal de base populacional. *Revista Panamericana de Salud Pública, 16(5), 308-314.*
- Watts, K. (1997). Jesus and Gender. *Adventist Review, 174(15), 5.*
- Weismeyer, R. W. y Taylor, B. (2002). Cinco hábitos que prolongan la vida. *El Centinela, 106(11), 3.*
- White, E. G. (1975). *El evangelismo.* Mountain view, CA, Pacific Press.

White, E. G. (1993). *El ministerio de curación*. Silver Spring, MD: Better Living Publications.

Woolston, (2000). *Nutrición y estado físico: el ejercicio después de los 60 años*. Recuperado de [https://www.caremark.com/wps/portal/HEALTH\\_RESOURCES?topic=srex](https://www.caremark.com/wps/portal/HEALTH_RESOURCES?topic=srex)

Zorrilla Arena, S. (1989). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Aguilar León y Cal.

Zorrilla Arena, S. y Torres Tammar, M. (1992). *Guía para elaborar la tesis*. México: McGraw-Hill Interamericana.