RESUMEN

LA CAPACITACIÓN Y EL DESPEMPEÑO DE LOS LIDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA MISION SUR-ORIENTAL DE HONDURAS

por

Heber Leonel Oliva Martínez

Asesor: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE POSTGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: LA CAPACITACIÓN Y EL DE DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA MISION SUR-ORIENTAL DE HONDURAS

Investigador: Heber Leonel Oliva

Asesor: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación

Fecha de terminación: Julio de 2011

Problema

La percepción del grado de capacitación que les da el pastor de la iglesia, ¿influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Sur-Oriental de Honduras?

Metodología

Se adoptó el instrumento desarrollado por Vicente Nafri Machado Arévalo, Abel Pacheco López, Luis Alonso Aguillón López y Ramón Meza Escobar para sus investigaciones realizadas en El Salvador en el año 2009, con un total de 60 declaraciones en escala de Likert, 30 por cada variable. Los valores de confiabilidad para cada uno de los instrumentos fueron *muy buenos:* capacitación (α = .951) y desem-

peño (α = .958). Se utilizó el modelo de de regresión lineal para predecir el desempeño, en función de la variable capacitación.

La población de estudio estuvo conformada por 386 líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Sur-Oriental de Honduras y la muestra estuvo conformada por un total de 168 individuos.

Resultados

El grado de capacitación (*M* = 3.8026) estuvo muy cercano a bueno y el nivel de desempeño (*M* = 3. 9865) encontrado también fue muy cercano a bueno. La capacitación sí es predictora del nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones (*p* = .000*).* Las variables zona de residencia, nivel académico, edad y tiempo de trabajar como líder de pequeñas congregaciones no tuvieron un efecto significativo sobre el grado de capacitación ni sobre el nivel de desempeño. Las variables género (*p* = .000) y tiempo de ser miembro de iglesia (*p* = .010) tuvieron una diferencia significativa en el grado de capacitación (*p* = .003) y el nivel de desempeño (*p* = .005).

Conclusiones

En general se concluyó que la percepción del grado de capacitación que los líderes reciben por parte del pastor obtuvo un grado muy cercano a *bueno*. La autopercepción de los líderes de su nivel de desempeño obtuvo un nivel de *bueno*.

La capacitación que da el pastor influye significativamente en el desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

LA CAPACITACIÓN Y EL DESPEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE PEQUEÑAS CONGREGACIONES DE LA MISION SUR-ORIENTAL DE HONDURAS

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

por

Heber Leonel Oliva Martínez

Julio de 2011

LA CAPACITACION Y EL DESEMPEÑO DE LOS LÍDERES DE PC DE LA MISIÓN SUR-OCCIDENTAL DE HONDURAS

Tesis presentada en cumplimiento Parcial de los

Requisitos para el grado de

Maestría en Administración con acentuación en Liderazgo

POR:

HEBER LEONEL OLIVA MARTÍNEZ

APROBADA POR LA COMISION

Dr. Ramón Meza Escobar
Asesor Presidente

Dr. Jorge Dzul T.
Examinador Externo

Mtra. Martha Alicia Olivas Dyk
Miembro Asesor

Mtro. Aarón García Méndez
Miembro Asesor

Dra. Raquel de Korniejczuk
Directora de Estudios Graduados

07-07-2011
Fecha de Aprobación

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por haberme dotado de sabiduría e inteligencia para elaborar esta tesis.

A mi amada esposa Evelyn Sánchez y a mis amados hijos Jafet, Jaziel y Lindsey, por la comprensión y la paciencia que me tuvieron al ausentarme por varios días cuando tomaba las clases de la maestría y en el momento de trabajar en la tesis.

Al Dr. Ramón Meza, por la orientación y la capacitación profesional que me dio en la realización de la tesis.

Al Dr. Pablo Perla, por la visión de prepararme como obrero de esta iglesia.

Al Ptr. Adán Ramos, por los constantes permisos que me dio cuando tenía que asistir a las clases de maestría.

Al Ptr. Abel Pacheco, por la gran ayuda que me brindó.

Al Lic. Vicente Nafri Machado, por la orientación profesional que me brindó en la elaboración de la tesis.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS viii

RECONOCIMIENTOS ix

Capítulo

I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA 1

Antecedentes 1
Capacitación 1
Desempeño 3
Capacitación y desempeño 3
Investigaciones realizadas 4
Capacitación 4
Desempeño 6
Capacitación y desempeño 7
Planteamiento del problema 9
Declaración del problema 10
Definición de términos 10
Hipótesis 11
Principal 11
Complementarias 11
Preguntas de investigación 12
Objetivos 13
Justificación 13
Limitaciones 14
Delimitaciones 15
Supuestos 15
Marco filosófico 16
Organización del estudio 18

II. MARCO TEÓRICO 19

Introducción 19
Capacitación 19
Conceptos 19
Importancia 20
Evaluación 23
Dimensiones 25
Factores que influyen 26

Desempeño laboral 27
Conceptos 27
Evaluación del desempeño 28
Importancia 28
Beneficios 29
Proceso 30
Métodos para evaluar 31
Método de clasificación gráfica 31
Autoevaluación 32
Factores que influyen en el desempeño 33
Capacitación y desempeño 34
Pequeñas congregaciones 36
Historia de los grupos pequeños 36
En el Antiguo Testamento 36
En el ministerio de Jesús 38
En la iglesia primitiva y los escritos paulinos 39
En la Edad Media 41
En el movimiento metodista 42
En los inicios del movimiento adventista 43
El modelo de PC de la UCC 44
Funciones del pastor en el modelo de la UCC 44
Funciones del líder en el modelo de la UCC 46
Resultados de investigaciones previas 47

III. METODOLOGÍA 50

Introducción 50
Tipo de investigación 51
Población 53
Muestra 54
Instrumentos de medición 54
Variables 54
Variable dependiente 55
Variables independientes 55
Elaboración de instrumentos 55
Validez 57
Confiabilidad 58
Operacionalización de variables 58
Hipótesis 58
Hipótesis nulas 59
Operacionalización de hipótesis 61
Preguntas complementarias 61
Recolección de datos 62
Análisis de datos 62
Resumen 63

IV. RESULTADOS 64

Introducción..... 64
Descripción demográfica..... 64
Zona de residencia..... 65
Género 65
Nivel académico 66
Edad 66
Tiempo de trabajar como líder de PC..... 67
Tiempo de ser miembro de iglesia..... 68
Pruebas de hipótesis..... 68
Hipótesis nula 1..... 69
Hipótesis nula 2..... 69
Hipótesis nula 3..... 70
Hipótesis nula 4..... 70
Hipótesis nula 5..... 71
Hipótesis nula 6..... 71
Hipótesis nula 7..... 72
Hipótesis nula 8..... 72
Hipótesis nula 9..... 73
Hipótesis nula 10..... 73
Hipótesis nula 11..... 74
Hipótesis nula 12..... 74
Hipótesis nula 13..... 74
Preguntas complementarias 75

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 77

Introducción..... 77
Conclusión sobre la declaración del problema..... 78
Conclusiones generales de las hipótesis complementarias 79
Hipótesis nula 2..... 79
Hipótesis nula 3..... 79
Hipótesis nula 4..... 79
Hipótesis nula 5..... 79
Hipótesis nula 6..... 79
Hipótesis nula 7..... 80
Hipótesis nula 8..... 80
Hipótesis nula 9..... 80
Hipótesis nula 10..... 80
Hipótesis nula 11..... 81
Hipótesis nula 12..... 81
Hipótesis nula 13..... 81
Conclusiones con base en las preguntas de investigación 81
Discusión 82
Recomendaciones 85
A los administradores de la MSO de Honduras..... 85
Para los pastores..... 85
Para futuras investigaciones..... 86

Apéndice

A. INSTRUMENTO 87

B. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 96

C. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS 101

D. TABLAS USADAS EN LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS 105

E. TABLAS USADAS EN LA RESOLUCIÓN DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS DE LA INVESTIGACIÓN 113

LISTA DE REFERENCIAS 117

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de variables. 59

2. Operacionalización de hipótesis 61

3. Zona de residencia del líder de PC 65

4. Género de los líderes de PC 65

5. Nivel académico de los líderes de PC 66

6. Edad de los líderes de PC 67

7. Tiempo de trabajar como líder de PC 67

8. Tiempo que el líder tiene de ser miembro de iglesia. 68

RECONOCIMIENTOS

Al Dr. Ramón Meza por las horas interminables que estuvo a mi lado capacitándome profesionalmente para realizar este trabajo.

Al Dr. Perla, por la visión que tuvo.

Al Ptr. Alfredo Argueta, al Lic. Saúl Ortiz por el apoyo financiero que me brindaron.

Al Ptr. Adán Ramos, por los múltiples permisos que me otorgó para asistir a las clases, a todos los pastores y líderes de la Misión Adventista de Honduras Sur-Oriental por la ayuda que me dieron al pasar el instrumento.

Al Ptr. Abel Pacheco, por la gran ayuda que me brindó.

Al Lic. Nafri Machado, por la buena orientación que me dio.

A la Universidad de Montemorelos, por permitirme ser su alumno.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Capacitación

En Efesios 4:11-12 dice que Dios ha levantado líderes en la iglesia para preparar al pueblo de Dios para las tareas de servicio. Dios desea que se edifique el cuerpo de Cristo. Una iglesia que desea cambiar, primero debe convertir a los que se sientan en los bancos, en soldados capacitados. El crecimiento imponente de una iglesia de grupos pequeños es el resultado de la capacitación de los santos para lleguen a ser líderes de grupos pequeños que producen discípulos. Ésta es la mayor tarea interna de la iglesia, y se tiene que atender constantemente (Comiskey, 2004).

Jacobs y Homburger (1992) mencionan que la disposición de una organización a proporcionar capacitación es una señal de su sincera preocupación tanto por los beneficios que producirá a largo plazo para la empresa como por la seguridad en el trabajo y el progreso profesional de sus empleados. La capacitación del personal no sólo mejorará la posibilidad de rendimiento de la organización, sino que contribuirá a mejorar el ambiente laboral y a que la fuerza de trabajo se identifique más con ella.

Siliceo Aguilar (2006) dice que las habilidades manuales se modifican lentamente. A los diez años o menos, de haber terminado la carrera, los ingenieros se

encuentran “obsoletos” si no han refrescado una y otra vez sus conocimientos. E igual sucede con los físicos, los abogados, los profesores, los geólogos, los administradores, etc. Ni el mejor sistema educativo, con el mayor número de cursos académicos, podría preparar a los estudiantes para todas las opciones, todo lo que se puede hacer es prepararlos para aprender. La sociedad empresarial, la sociedad del conocimiento, es una sociedad de continuo aprendizaje y segundas carreras, por lo tanto la capacitación se convierte en una necesidad empresarial.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2006) aseguran que aun si una compañía contrata sólo a las personas más calificadas que se encuentran disponibles, es probable que la compañía necesite todavía invertir en actividades de capacitación y desarrollo. Estas actividades pueden variar desde sesiones de inducción de un día hasta planes personalizados de desarrollo de carrera a largo plazo. Por lo general se usan diferentes enfoques para lograr diferentes propósitos.

El capital humano consiste principalmente en conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación formal e informal en el sistema educativo, el hogar y también por conducto del entrenamiento, la experiencia y la movilidad de la fuerza laboral. La formación del capital humano implica beneficios que se pueden expresar en términos de mayor productividad. También es de recordar que el capital humano se deprecia a causa de la obsolescencia de conocimientos, o del deterioro de la salud de la persona. La capacitación continua es un mecanismo para combatir dicha depreciación. La capacitación en la empresa se traduce en mayor competitividad debido a su impacto en la calidad de los productos, mayor eficiencia (menos trabajos rehechos y menos rechazos), mayor flexibilidad y mayor capacidad de innovar en productos y procesos (Padilla y Juárez, 2006).

Desempeño

El desempeño es la salida, o el resultado de un trabajo producido en un determinado proceso. Su medición es fundamental para el aumento de la productividad en la organización. Este concepto no debe confundirse con el comportamiento en el trabajo, sino que debe enfocarse en el trabajo realizado o en la salida producida. El desempeño es lo que queda detrás del trabajo diario (Soto y Dolan, 2004).

No se puede hablar del desempeño sin tomar en cuenta los indicadores de desempeño, que en los últimos años han adquirido trascendencia a partir del establecimiento de la filosofía de gestión de calidad total. Constituyen importantes herramientas de gestión que proveen un valor de referencia a partir del cual se pueden realizar mediciones (Stubbs, 2004).

La evaluación del desempeño es un proceso estructural y sistemático que permite evaluar los comportamientos relacionados con el trabajo y los resultados de un trabajador, así como su grado de absentismo, con la finalidad de identificar en qué medida un trabajador es productivo y si podrá incrementar su rendimiento en el futuro. Por lo tanto, el objetivo final de la evaluación del desempeño es la mejora de la productividad. La evaluación del desempeño favorece el desarrollo de competencias de los empleados, ofreciendo una oportunidad de mejora continua de la organización en general y de las personas en particular (Prieto, 2007).

Capacitación y desempeño

Se puede definir como entrenamiento al proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar objetivos definidos. El entrenamiento implica transmisión de información, desarrollo de habilidades,

desarrollo o modificación de actitudes y desarrollo de conceptos. Aunque capacitación y entrenamiento no son lo mismo, son funciones que están en constante interacción con el desarrollo del personal. Constituyen la herramienta básica para lograrlo (Alles, 2005).

Whetten y Cameron (2005) afirman que el desempeño es el producto de la habilidad multiplicada por la motivación. La habilidad es el producto de la aptitud multiplicada por el entrenamiento y recursos, y la motivación es el producto del deseo y el compromiso. La función multiplicadora de los factores mencionados sugiere que todos los elementos son esenciales.

Este planteamiento postula que cualquier empleo, labor o trabajo se vincula a múltiples componentes del desempeño. Cada determinante del desempeño de un trabajador tiene ciertos antecedentes más o menos específicos (como la capacitación, las contingencias del reforzamiento y algunas características individuales) que pueden afectar el desempeño de manera directa por sus efectos sobre el nivel de conocimiento, habilidades y motivación del individuo (Anastasi y Urbina, 1998).

Investigaciones realizadas

Capacitación

Florez Zambranal y Díaz Rojas (2004) realizaron una evaluación del impacto de un programa de capacitación sobre la atención y abordaje a adolescentes para el personal de salud en dos instituciones de la ciudad de La Paz; el diseño correspondió con un estudio pretest y postest. Se hallaron resultados superiores en el postest respecto de la calidad de la atención y el abordaje de los adolescentes en ambas instituciones por los profesionales de la salud que recibieron el programa de capacitación.

La muestra seleccionada fue de 20 sujetos, conformada por 10 médicos y 10 enfermeras. El grupo de médicos se encontró representado por ambos sexos, médicos generales y especialistas, entre siete y 15 años de experiencia laboral; el grupo de enfermeras osciló entre los 12 y 23 años de experiencia laboral. La variable dependiente fue la atención y abordaje a adolescentes en el que se tuvieron como categorías la calidad y la calidez. La variable independiente fue el programa de capacitación. El procesamiento estadístico se realizó basado en estadísticas descriptivas y la aplicación de la prueba t de Student, para comparar los resultados del pretest (X_1) con el postest (X_2) y se tomó como probabilidad de error $p < .05$.Los resultados comparativos entre el pretest y el postest en la escala para adolescentes sobre percepción de la calidad de atención ($t = -3.40$, $p = .000$) demostraron que el programa de capacitación ayudó a los profesionales a mejorar su calidad de atención a las pacientes adolescentes.

Guzmán Silva y Sánchez Escobedo (2006) realizaron un estudio exploratorio de tipo quasi-experimental que tuvo como propósito obtener evidencia acerca del efecto de un programa de capacitación para profesores de una institución de educación superior del sureste de México: la Universidad del Mayab (Unimayab). El grupo experimental se conformó con los estudiantes de nueve profesores que durante el semestre primavera de 2003, dieron algún curso en la Unimayab ($n = 219$). Se invitaron a otros nueve grupos paralelos a participar como grupo de control ($n = 218$). Al principio y al final del semestre los participantes contestaron la prueba California Critical Thinking Skills Test (CCTST). Los resultados muestran diferencias significativos en las dimensiones que mide esta prueba, a excepción de la habilidad de análisis ($F = 1.430$, $p > .05$). Las observaciones de las prácticas docentes también mostraron

mejores estrategias en los maestros que habían tomado el programa de capacitación. Se concluye que la capacitación docente puede mejorar el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en los estudiantes y se discuten las limitaciones del estudio y las implicaciones para el entrenamiento de profesores a nivel licenciatura.

Desempeño

López López (2008) llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo, correlacional y cuantitativa en las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte, que incluyeron a 432 alumnos de quinto y sexto grado de primaria, que evaluaron el desempeño de sus maestros. Los datos se recolectaron mediante dos instrumentos construidos ex profeso. Se utilizaron diferentes pruebas de significación estadística: *r* de Pearson, *t* de Student y análisis de varianza. En la investigación se encontró que los valores que dimensionan el desempeño docente (abnegación, adoración, amor, equidad, gozo, humildad, integridad, respeto, servicio y unidad) están relacionados positiva y significativamente, con una correlación mayor de .6. No se encontraron diferencias en la percepción, según el género, siendo que todos los valores tuvieron un valor mayor a .05. Se encontraron diferencias significativas en los valores adoración, amor, equidad y gozo, con una *p* menor o igual a .05, en la percepción según la religión. Se encontraron diferencias significativas en los valores abnegación, gozo, humildad, integridad, respeto, servicio y unidad, según el grado de estudios del alumno y según el género del maestro en los valores integridad, respeto, servicio y unidad, con una p menor o igual a .05.

Hernández Galicia (2008) llevó a cabo una investigación en la empresa Industrias Citrícolas de Montemorelos, Nuevo León, México. El objetivo era determinar si

las dimensiones de la inteligencia emocional (autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales) percibidas por el personal obrero, eran predictoras del nivel de desempeño de los supervisores de corte del área de producción. Para cumplir tal objetivo se construyó un instrumento con 33 declaraciones para medir el nivel de inteligencia emocional y 35 para el nivel de desempeño. Se utilizó la prueba de regresión lineal múltiple para conocer si las dimensiones de la inteligencia emocional eran predictoras del nivel de desempeño. Para las hipótesis que consideran la diferencia entre dos grupos se utilizó la prueba *t* de Student para muestras independientes. Para la relación entre dos variables se utilizó el análisis de correlación. Para probar hipótesis de diferencia entre tres o más grupos se utilizó el análisis de varianza de un factor. La muestra utilizada fue de 413 individuos. La técnica de regresión lineal múltiple arrojó el valor R^2 = .655 y el análisis ANOVA los valores F = 196.402 y p = 0.000. La ecuación mínimo-cuadrática fue: ND = 1.617 + .085 (autorregulación) + .138 (automotivación) + .082 (empatía) + .390 (habilidades sociales). Las variables autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales resultaron predictoras de la variable nivel de desempeño.

Capacitación y desempeño

Machado Arévalo (2009) realizó un estudio, tomando como base los estudios de Pacheco López (2009) y Aguillón López (2009). Ellos elaboraron de manera conjunta el instrumento que usaron, con un total de 90 declaraciones en escala de Likert, 30 por cada variable. Los valores de confiabilidad α para las variables motivación, capacitación y desempeño fueron respectivamente: (a) .967, (b) .974 y (c) .953. Se utilizó el modelo de regresión lineal para predecir el desempeño en función de las

variables motivación y capacitación. La población de estudio estuvo conformada por 2,449 líderes de Pequeñas Congregaciones (PC) de todo El Salvador y se usaron como muestras un total de 1,159 individuos. Para la prueba de hipótesis se utilizó el modelo de regresión lineal múltiple y el modelo de análisis de varianza factorial. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes: El grado de motivación (M = 3.87) encontrado en la población fue cercano a bueno, el grado de capacitación (M = 3.55) estuvo ubicado entre regular y bueno y el nivel de desempeño (M = 3.88) encontrado fue muy cercano a bueno. La motivación y capacitación sí fueron predictoras del nivel de desempeño de los líderes de PC (p = .000). Las variables campo local, zona donde viven, género y nivel académico tuvieron un efecto significativo sobre el grado de capacitación (p = .003) y sobre el grado de motivación (p = .005), pero no fue así sobre el nivel de desempeño (p = .335). Las variables edad, el tiempo de ser miembro de la iglesia y el tiempo de ser líder de PC influyeron significativamente sobre el grado de capacitación (p = .002) y el nivel de desempeño (p = .008), pero no sobre el grado de motivación (p = .239). Al final el estudio concluyó que la motivación y la capacitación que ofrece el pastor influyen significativamente en el desempeño de los líderes de PC.

Cruz Castillo (2008) llevó a cabo una investigación en el Hospital La Carlota en Montemorelos, Nuevo León, que tenía como objetivo verificar si el nivel de capacitación de los empleados del hospital influye en su nivel de desempeño laboral. La muestra de la investigación estuvo formada por 109 empleados de diversos departamentos del hospital. Se usaron dos instrumentos elaborados especialmente para la investigación: el primero de 24 ítems midió el nivel de capacitación, y el segundo de 60 ítems midió el nivel de desempeño. El estudio reveló que la autopercepción del

nivel de capacitación sí influye en la autopercepción del nivel de desempeño (*p* = .000*)*. Los empleados perciben ambos niveles en valores que van de bueno a excelente. De igual manera, los resultados mostraron que sí existe una relación negativa significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño laboral y el tiempo de servicio a la institución (*p* = .042*)*. Además, el máximo nivel de escolaridad sí genera una diferencia, significativa, en la autopercepción del nivel de capacitación (*p* = .002*)*, en contraste con otras variables demográficas, las cuales no mostraron tener relación o diferencia en las variables autopercepción de la capacitación y autopercepción del desempeño laboral.

Planteamiento del problema

La pequeña congregación, es un grupo de miembros de la Iglesia Adventista (entre 6 y 12), unidos por afinidad o por el territorio donde viven, que se reúnen para compartir e interactuar en tópicos tan variados que pueden ir desde el estudio de la Biblia, la oración y la filantropía hasta la celebración de actividades de índole social. Su centro de reuniones no es el templo de la iglesia, sino los hogares de los miembros o de amigos de los miembros. Estas reuniones se da una vez por semana.

Las PC tienen como objetivo principal el cumplimiento de la misión y todas sus actividades giran alrededor de esta misión, no importa si son espirituales o seculares. Cada pequeña congregación es coordinada por un líder y un líder asociado, cada dos o tres PC son coordinadas por un anciano de iglesia y estos tres actores se reúnen semanalmente con su pastor para recibir instrucción, orar y planificar el trabajo misionero.

En la Unión Centroamericana Central (UCC, 2003) las PC son la base de todo

el trabajo de discipulado, evangelismo y administración de la Iglesia Adventista en esta Unión, por lo tanto el desempeño del líder de pequeña congregación es vital y dado que desde que existe el plan en Centroamérica no se ha realizado ninguna investigación sobre el tema en la MSO de Honduras, se justifica la realización de una investigación.

Declaración del problema

Para la presente investigación se formuló la siguiente pregunta: La percepción del grado de capacitación que les da el pastor de la iglesia ¿influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la Misión Sur-Occidental de Honduras?

Definición de términos

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

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

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

Pequeñas congregaciones (PC): Es un conjunto de personas que se reúnen para compartir, conocerse y apoyarse. Es la unidad más pequeña y la base del modelo organizacional de la Iglesia Adventista del Séptimo día en la UCC (Incluye los países de Honduras y El Salvador).

Líder de pequeña congregación: Persona del laicado de la Iglesia Adventista

del Séptimo día encargada de coordinar, administrar y liderar una pequeña congregación en las iglesias y grupos locales.

Hipótesis

Las hipótesis a probar en esta investigación fueron las siguientes:

Principal

H1: La percepción del grado de capacitación, que les da el pastor de la iglesia, influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Nota: De aquí en adelante cuando se use la variable grado de capacitación se sobreentenderá que se refiera a la recibida por parte del pastor de la iglesia.

Complementarias

H2: Existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de MSO de Honduras, según la zona donde viven.

H3: Existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.

H4: Existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.

H5. Existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

H6. Existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.

H7. Existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.

H8: Existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.

H9: Existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.

H10: Existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.

H11. Existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

H12. Existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.

H13. Existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.

Preguntas de investigación

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

1. ¿Cuál es la percepción de todos los líderes de PC de la de la MSO de Honduras sobre el grado de capacitación por parte del pastor?

2. ¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de todos los líderes de PC de la MSO de Honduras?

Objetivos

Para el presente estudio se plantean los siguientes objetivos:

1. Determinar si la percepción del grado de capacitación influyen en el nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

2. Identificar las diferencias existentes de la autopercepción del desempeño y la percepción del grado capacitación recibida de los líderes de PC de la MSO de Honduras y algunas variables demográficas presentes en la investigación (género, edad, zona donde viven, nivel académico, tiempo de trabajar como líder de PC y tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista del Séptimo día).

Justificación

En Centroamérica el paradigma de las PC o grupos pequeños se ha intentado implementar desde principios de la década de 1990, pero en muchos casos como iglesias locales, distritos completos e inclusive pastores se han negado a aceptar ésta metodología de trabajo, en parte porque no se ha encontrado la fórmula para poder hacer las PC productivas y dinámicas. Pero en muchos otros el plan ha tenido gran éxito y quienes han logrado ese éxito, se lo han atribuido a la motivación que ha ejercido sobre los líderes un programa de capacitación constante, la orientación espiritual y la visitación.

Sobre lo dicho anteriormente, no existen investigaciones científicas en la MSO de Honduras, por lo que se justifica el realizar una que estudie sí la capacitación influye en el desempeño de los líderes de PC. Esto permitirá tener un documento aplicable en la MSO de Honduras que ayude a pastores y administradores a conocer además, los niveles de capacitación y de desempeño de sus líderes de PC.

Las investigaciones de Machado Arévalo, Pacheco López y Aguillón López, ofrecieron valiosa información sobre el desempeño de los líderes de PC y sobre la motivación y capacitación que estos reciben, pero dichos resultados se limitan a los campos de El Salvador, y tomando en cuenta sus recomendaciones, es una necesidad el replicar parte o de manera completa sus investigaciones en otros campos de Centroamérica y en este caso especifico en Honduras.

Los resultados de este estudio junto con el de otros investigadores de la UCC puedan convertirse en materia fundamental que contribuya al debate que actualmente existe con relación a los factores que ayudan a mejorar el desempeño de los líderes de PC.

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. La población contemplada en esta investigación abarcó las cuatro zonas de la MSO de Honduras. Los costos de transporte para llegar a todas las iglesias de cada zona son significativos, por lo que es imposible el aplicar el instrumento de manera personal y se hizo en reuniones de líderes a nivel de zona.

2. Los resultados de la investigación únicamente son validos para los líderes de PC de la MSO de Honduras.

3. La variable de capacitación se evaluó específicamente desde la percepción del Líder de PC sobre lo que recibe de parte del pastor en esta área.

4. La variable desempeño se midió como una autopercepción del líder de PC sobre su desempeño.

Delimitaciones

Las delimitaciones del presente estudio fueron las siguientes:

1. Se adoptó el instrumento desarrollado por Vicente Nafri Machado Arévalo, Abel Pacheco López, Luis Alonso Aguillón López y Ramón Meza Escobar para sus investigaciones realizadas en El Salvador en el año 2009.

2. Para la población únicamente se tomaron líderes de PC de la MSO de Honduras.

3. La investigación se llevó a cabo durante el año 2010 en la MSO de Honduras.

4. El instrumento se aplicó en reuniones de líderes de PC a nivel de zona, y por lo tanto no se tomaron en cuenta lo líderes que no estuvieron en la reunión.

5. No se tomaron en cuenta los líderes con analfabetismo.

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

7. Algunas de las hipótesis complementarias no se les dio el sustento teórico requerido, pues fueron formuladas por interés del investigador y recomendaciones del asesor principal.

Supuestos

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

1. Los encuestados respondieron al instrumento honestamente.

2. Las respuestas de los encuestados no fueron influidas ni tuvieron intervención de las personas que aplicaron el instrumento.

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

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

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

6. El pastor está capacitando a los líderes, porque participan en su reunión semanal de líderes.

7. De acuerdo con la teoría el instrumento midió lo que tenía que medir.

8. El líder de PC no tuvo incidentes desagradables recientemente con su pastor de distrito, por lo que hizo una evaluación objetiva.

Marco filosófico

Los primeros creyentes cristianos salieron de las filas judías y siguieron adorando a Dios en las sinagogas. Cuando se unían a otros creyentes para tener compañerismo, orar, adorar o participar de la Cena del Señor, se reunían en sus casas. Desde el principio, parece ser que las casas fueron los lugares donde se llevaban a cabo actividades y aspectos importantes de la vida de la iglesia. El Nuevo Testamento presenta muchas evidencias de creyentes reunidos en las casas, se pueden mencionar entre estos: (a) la casa de Priscila y Aquila en Roma (Romanos 16:3-5) y en Corinto (1 Corintios 16:19); (b) en la casa de Ninfas (Colosenses 4:15), y (c) en la casa de Filemón (Filemón 1,2). El libro de Hechos muestra que las casas de los cristianos eran usadas para reuniones de oración (21:7), para partir el pan (2:46), para adoración e instrucción (20:7,11), para evangelizar (16:32, 10:22). Al parecer nada de la vida cristiana estaba alejado de las casas (Martín, 2000).

Las alianzas de la Iglesia con el Estado en el siglo IV y V y el institucionalismo

tuvieron un efecto negativo sobre la iglesia. El período siguiente se conoce hoy como la Edad Media o Edad del Oscurantismo. Durante ese tiempo el compañerismo espiritual y el sentido de comunidad de la iglesia fueron intercambiados hasta cierto punto por edificios, rituales y formalidad. Se perdió la casa de reuniones como el medio de vida espiritual, la iglesia llegó a significar un edificio, ladrillos y argamasa. En vez de asistir a la iglesia en sus hogares, los cristianos se reunían en el edificio de la iglesia para el culto de adoración semanal. El papel del los laicos cambió de ser testigos, a ser espectadores y asistentes del clero pagado (Johnson, 1999).

Juan Wesley fue utilizado por Dios para encabezar un reavivamiento espiritual en Inglaterra en los años que siguieron a la Reforma. Wesley viajaba por las campiñas inglesas, haciendo un llamamiento a la gente para que se volviera a Dios. Cuando las personas hacían su decisión a favor de Cristo, los organizaba en grupos pequeños. Esos grupos pequeños se reunían en hogares para orar, estudiar la Biblia, para tener comunión y para la adoración. Con el tiempo el movimiento de Wesley cruzó el Océano Atlántico. Se edificaron iglesias, y las reuniones públicas combinadas con las reuniones de los grupos pequeños proporcionaron la base del crecimiento del metodismo en los Estados Unidos (Burrill, 2006).

El movimiento de los grupos pequeños en el metodismo tuvo también un impacto sobre la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Los primeros adventistas siguieron un esquema similar al de la Iglesia Primitiva y de Juan Wesley. Se reunían en las casas para los cultos de oración. Las primeras publicaciones adventistas llamaba a estas reuniones “reuniones familiares” o “reuniones sociales” y dicen que la experiencia demostraba que la presentación del mensaje de Cristo en la familia, en el hogar o en pequeñas reuniones de casas particulares, ganaba a menudo más personas para

Jesús que los sermones predicados en público (White, 1972).

En la historia moderna de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y especialmente en Centroamérica la PC es un grupo de miembros unidos por afinidad o por el territorio donde viven y que se reúnen para compartir e interactuar en tópicos tan variados que pueden ir desde el estudio de la Biblia, la oración y la filantropía hasta la celebración de actividades de índole social. Está reunión se da una vez por semana en los hogares de los miembros. Las PC tienen como objetivo principal el cumplimiento de la misión y todas sus actividades giran alrededor de esta misión, sin importar si son espirituales o seculares (Unión Centroamericana Central, 2003).

Organización del estudio

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

El Capítulo II contiene el marco teórico: Una investigación sobre lo que otros han dicho o investigado sobre las variables en estudio de forma individual y relacionadas.

El Capítulo III presenta el tipo de investigación, la población y muestra, la elaboración de los instrumentos de evaluación, las hipótesis y preguntas complementarias, la recolección y el análisis 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

Tomando como base el problema considerado, el cual consiste en determinar si la percepción del grado de capacitación que les da el pastor de la iglesia influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, se abordó el marco teórico para esta investigación.

Este capítulo se encuentra divido en cinco partes: (a) la capacitación, (b) el desempeño laboral, (c) la relación entre capacitación y desempeño, (d) una reseña sobre pequeñas congregaciones y (e) resultados de investigaciones previas.

Capacitación

Conceptos

La capacitación es un proceso de educación que tiene como intención ofrecer al sujeto la posibilidad de desarrollar un conjunto determinado de nuevos conocimientos, aptitudes y destrezas orientado a transformar parcialmente la realidad que lo rodea (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, 1983).

Chiavenato (1993) refuerza el concepto anterior al decir que la capacitación es un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de un cargo. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas. Está orientado

eminentemente hacia el desempeño del cargo, ya sea actual o futuro, en la empresa.

La capacitación se refería originalmente a la comunicación y aprendizaje de habilidades manuales necesarias para realizar una tarea minimizando el uso de recursos. Este término gradualmente incluyó una gama de actividades, que van desde el mejoramiento de habilidades hasta el desarrollo individual en la organización. Por tanto, la capacitación es aquella actividad de enseñanza/aprendizaje que tienen como propósito fundamental ayudar a los miembros de una organización a adquirir y aplicar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes por medio de los cuales esa organización lleve a cabo sus objetivos (Anda Gutiérrez, 2005).

Importancia

Es evidente que la capacitación puede ser importante durante toda la carrera de una persona, pues ayuda a los aprendices a prepararse para asumir responsabilidades futuras. La importancia de la capacitación radica en que ésta ayuda a la organización conduciéndola a una mayor rentabilidad, ayuda al individuo a que interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso y ayuda a las relaciones humanas en el grupo de trabajo. Tal vez la manera más simple de resumir la importancia de la capacitación es considerarla como una inversión que hace la empresa en su personal. Esa inversión genera dividendos al patrón, a la organización y a los demás trabajadores (Rodríguez Valencia, 2007).

Muchinsky (2002) dice que las organizaciones no capacitan y desarrollan a sus empleados sólo por el puro placer de hacerlo; más bien lo hacen porque los empleados representan una ventaja competitiva que aumenta el rendimiento organizacional cuando se gestiona con inteligencia. La estrategia competitiva que utiliza una

organización es su forma de competir en el mercado. Existe un vínculo entre el tipo de estrategia competitiva que utiliza una organización y sus prácticas de capacitación y desarrollo.

El entrenamiento de un trabajador debe realizarse de forma progresiva sobre capacidades ejecutivas laborales y ocupacionales e incluye tres áreas:

1. Individuo, en la medida que se trate al individuo como un futuro trabajador, sus expectativas y motivaciones se acercarán a cubrir los roles y los hábitos de trabajar.

2. Entorno, el entorno que rodea a la persona debe dirigirse también hacia un diseño que cubra las características laborales.

3. El análisis de la tarea y cómo ésta se relaciona con cada individuo (Romero Ayuso y Moruno Miralles, 2003)

Lechuga Santillán (1998) afirma que se debe tener muy presente que por regla general, los empleados o colaboradores estrellas no están acompañados de un elevado coeficiente intelectual; surgen como consecuencia de la buena capacitación y el excelente adiestramiento, por lo que afirma, también como regla general, que un trabajador japonés, un mexicano o un alemán, producen los mismos resultados si se someten a los mismos estímulos en materia de capacitación.

Hay muchas razones por las cuales una organización debe capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual. Esto se refiere a que se vive en un contexto sumamente cambiante. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y enfrenta a las persona a una constante situación de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo y por eso se deben estar siempre actualizados. Por lo tanto las empresas se ven obligadas a encontrar e instrumentar mecanismos

que les garanticen resultados exitosos en este dinámico entorno. Ninguna organización puede permanecer tal como está, ni tampoco su recurso más preciado (su personal) debe quedar rezagado y una de las formas más eficientes para que esto no suceda es capacitándolo permanentemente (Blake, 2000).

Las personas son esenciales para la organización y ahora más que nunca, su importancia estratégica está en aumento, ya que todas las organizaciones compiten a través de su personal. El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus trabajadores. Cuando el talento de los empleados es valioso, raro y difícil de imitar y sobre todo organizado, una empresa puede alcanzar ventajas competitivas que se apoyan en las personas (Gore, 2004).

La razón fundamental de porqué capacitar a los empleados consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias. Y para esto no existe mejor medio que la capacitación, que también ayuda a alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de la organización (Kirkpatrick, 2000).

Blake (1997) agrega que algunos motivos concretos por los cuales se emprenden programas de capacitación son por ejemplo: (a) incorporación de una tarea, (b) cambio en la forma de realizar una tarea, (c) discrepancia en los resultados esperados de una tarea y (d) el ingreso de nuevos empleados a la empresa.

Carrillo (2001) dice que algunos factores positivos asociados con la capacitación son: (a) se transforma la actitud del trabajador, (b) aumenta la productividad, (c)

disminuyen los accidentes y el desperdicio de materiales; (d) se incrementan los conocimientos técnicos, las actividades flexibles y la formación grupal y (e) mejora la movilidad de puestos y los salarios.

Evaluación

No basta con que un instructor se sienta satisfecho con su actuación docente y no la evalúe. Los buenos instructores no sólo evalúan o miden el grado de éxito de su curso, sino que también evalúan su propia actuación, al final de cada clase o al menos al final de cada día de capacitación. El omitir siquiera la tentativa de hacer una evaluación demuestra desinterés y falta de profesionalismo. La evaluación es un imperativo; forma parte integral de una capacitación eficaz (FAO, 2002).

Werther y Davis (2000) afirman que es importante evaluar para poder tener juicios de valor que permitan retroalimentar, validar y mejorar los procesos en los que se aplique esta evaluación. La evaluación debe ser integral, es decir que tiene que abarcar la totalidad del proceso de capacitación. Esto permitirá identificar el cumplimiento de los objetivos, las áreas susceptibles de mejora, la eficiencia del personal, los recursos disponibles y su aplicación, análisis costo - beneficio y el desarrollo en el potencial del empleado. Estas son sólo algunas de las muchas ventajas que tiene la evaluación de la capacitación.

Evaluar la efectividad de la capacitación en la organización implica un ejercicio de medición y comparación. El concepto efectividad se refiere al logro de objetivos, la relación entre el resultado y la expectativa o el estándar. Se entiende por objetivos los desempeños demostrados, a nivel individual o de la organización. En el primero se mide el grado de cumplimiento del perfil de la competencia en el personal como

resultado de la capacitación. En el segundo se mide el impacto que la capacitación ha tenido en los resultados globales de la organización (Pritchard, 1990).

La capacitación, considerada como la operacionalización de estrategias de formación y desarrollo del capital humano, tiene las características propias de un sistema, por lo que se pueden plantear preguntas como: ¿Fue buena la capacitación? ¿Qué efectos tuvo la capacitación? ¿Se logró recuperar lo invertido? Y se debería responder con otras preguntas: ¿Qué se esperaba de la capacitación? ¿Qué necesidades particulares se buscaba satisfacer? ¿Las necesidades estaban asociadas directamente con indicadores de gestión o de resultados? El proceso de evaluación de la capacitación puede diferenciarse, en lo general, según sus fines: (a) determinar la efectividad de las acciones de capacitación, para determinar si éstas han sido beneficiosas para la organización, y (b) determinar la eficiencia de las acciones de capacitación, para establecer si la inversión realizada es social y financieramente rentable (Bravo, Contreras y Crespi, 2000).

Si se define correctamente el objetivo de un programa de capacitación, es decir; expresado en un cambio de conducta que va desde la conducta actual específica no deseada, a una nueva conducta deseada y especificada y si aquel cambio realmente ocurre, la capacitación debe ser considerada exitosa. Su evaluación se debe limitar a determinar en la forma más exacta posible si la conducta deseada se logró en la conducción de la capacitación y también en el lugar de trabajo. Si la conducta deseada no se puede aplicar en el trabajo, se debe determinar si el fracaso se debió a la capacitación o a otro factor exógeno a ella (Rojo, 2006).

Werther y Davis (2000) dicen que lo aprendido en una capacitación se puede manifestar en cuatro campos, cada uno tiene métodos y técnicas específicas de eva-

luación que a saber son:

1. Cognoscitivo: El conocimiento que un individuo aprende y aprehende es el nivel más fácil para evaluar y medir. Se pueden realizar pruebas objetivas de conocimientos, como por ejemplo: cuestionarios, encuestas, entrevistas, exámenes, análisis de casos, síntesis y análisis, pruebas objetivas, simulación de eventos y psicodrama (Tenbrink, 1997).

2. Psicomotor: Adiestra al cuerpo a adquirir nuevas habilidades o a perfeccionar las que ya se tienen. Se pueden realizar diversas pruebas de habilidad para evaluar este aprendizaje. Básicamente todas ellas se basan en la observación para corroborar que el aprendizaje se ha dado de una manera certera y veraz (Reza Trosino, 2007).

3. Actitudinal: Las actitudes se pueden manifestar después de un proceso de capacitación y/o desarrollo. Son muy utilizadas en cursos o programas de desarrollo gerencial y directivo. Se pueden evaluar con escalas que las miden de una manera eficaz, así mismo es la observación directa el mejor método para recoger esta información. Algunos de los métodos usados con esta técnica son los siguientes: lista de control, cámara de Gesell, ficha anecdótica, escalas estimativas y pruebas psicométricas (Hellriegel y Slocum, 2009).

4. Conductual: Manifiestan los aprendizajes, cualesquiera que estos hayan sido. La manera más efectiva y por excelencia es la observación. De esta manera se puede comprobar el efecto que tuvo en las personas un programa de capacitación (Muchinsky, 2002).

Dimensiones

Cuesta Santos (2002) presenta las siguientes dimensiones de la capacitación:

1. La capacitación de inducción, comienza y continúa durante todo el tiempo que un empleado presta sus servicios en una organización. Al participar en un programa formal de inducción, los empleados adquieren conocimientos, habilidades y actitudes que elevan sus probabilidades de éxito en la organización.

2. La capacitación en habilidades, la capacitación de equipos y la capacitación de diversidad tienen una importancia fundamental en las organizaciones actuales.

3. La capacitación combinada consiste en programas de entrenamiento que combinan la experiencia práctica del trabajo, con la educación formal en clases.

4. Los programas de internado revisten especial eficacia porque brindan experiencia en el puesto y fuera de éste.

Aguirre, Andrés, Rodríguez y Tous (2000) afirman que la capacitación en una empresa debe agruparse en tres grandes dimensiones educativas: (a) una eminentemente técnica que responde a las necesidades del puesto y se enfoca a mejorar el desempeño de su titular, (b) otra administrativa que proporciona a la persona una concepción de lo que es el negocio, del funcionamiento de una empresa y de la necesidad de una infraestructura administrativa para el logro productivo de resultados y (c) la dimensión humana que le permita conocer, practicar y vivir los principios de las relaciones humanas y de los procesos de comunicación, integración, motivación y manejo de conflictos.

Factores que influyen

Mondy y Noe (2005) mencionan que para lograr el éxito en los programas de capacitación es indispensable el apoyo de los niveles directivos. Todos los gerentes ya sean especialistas o no, deben comprometerse y participar en el proceso de

capacitación. Otros factores que influyen son el uso de la tecnología y los estilos de aprendizaje de los participantes.

Bohlander y Snell (2008) afirman que un factor importante para el éxito de un esfuerzo de capacitación es el instructor. Dependerá en gran medida de las habilidades de enseñanza y las características personales de éste. Además, agrega que un buen capacitador es quien realiza un poco más de esfuerzo o demuestra una preparación más instructiva. Algunos rasgos que el capacitador debería tener son los siguientes: el conocimiento del tema, la adaptabilidad, sinceridad, sentido del humor, interés en el tema, capaz de dar instrucciones claras, capaz de proporcionar ayuda individual y entusiasmo.

A lo mencionado anteriormente Rodríguez Valencia (2007) agrega que otros factores importantes en el éxito de la capacitación son: adecuar el programa de capacitación a las necesidades de la empresa, presentar material de capacitación de buena calidad, conseguir la cooperación de los jefes y directivos de la empresa y seleccionar adecuadamente a los trabajadores que se capacitarán.

Desempeño laboral

Conceptos

El desempeño es el resultado de un trabajo que se efectúa en un proceso. El desempeño en las organizaciones se evalúa tomando como referencia el aumento de la productividad en la organización. Este concepto debe enfocarse o centrarse en la salida producida del trabajo que realizan los empleados, y no se debe confundir con el comportamiento del trabajo (Dolan y Martin, 2000).

Se dice que el desempeño también está referido a la manera respecto a cómo

un empleado realiza sus tareas y cómo ante los demás empleados superan los resultados de producción en la organización, básicamente su aporte y cumplimiento en los requisitos que su puesto le exige (González Arisa, 2006).

McAdams (1998) afirma que la mejora del desempeño de cada persona, admitiendo que la mejora es mesurable, puede sumarse para dar como resultado la mejora de toda la organización, aunque recuerda que nos es el único camino para llegar a tal meta.

Evaluación del desempeño

Dalton, Hoyle y Watts (2007) afirman que la evaluación del desempeño es una medida de eficiencia en la que un empleado realiza su trabajo. La aplica un supervisor a sus subalternos, los empleados a sus superiores, los miembros de equipo entre sí, los extraños al personal, los empleados entre sí o una combinación de todas estas posibilidades. La evaluación ayuda a impulsar la carrera o a identificar áreas que requieren más trabajo.

Puchol (2007) agrega que la evaluación del desempeño es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una organización, relacionado con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios. La evaluación tiene una óptica histórica y prospectiva.

Importancia

Billikopf Encina (2003) menciona que la evaluación del desempeño resulta útil para validar y refinar las actividades de la empresa como la selección y capacitación y brindar información a los empleados que desean mejorar su futuro rendimiento.

Además permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Las evaluaciones de desempeño proporcionan información valiosa sobre el rendimiento de los trabajadores que permite: vinculación de la persona al cargo, entrenamiento, promociones, incentivos por el buen desempeño, mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados, auto perfeccionamiento del empleado, informaciones básicas para la investigación de recursos humanos, estimación del potencial de desarrollo de los empleados, estímulo a la mayor productividad, oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa, retroalimentación con la información del propio individuo evaluado, otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc. Sin embargo, de todas ellas, se considera que una de las más importantes es la retroalimentación que obtiene el empleado en este proceso. Si se le indica que ha realizado un buen trabajo, el trabajador se sentirá estimulado y creerá que ello puede ayudarle en un futuro a obtener diversas compensaciones por parte de la organización (Horngren, Sundem y Otratton, 2006).

Beneficios

Cardozo Cuenca (2007), presenta una lista de beneficios que la evaluación del desempeño ofrece en diferentes aéreas, estos son:

1. Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.

2. Ayuda a mejorar las políticas de remuneración, determinando quiénes merecen recibir aumentos.

3. Facilita las decisiones de ubicación. Las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.

4. Permite detectar necesidades de capacitación y desarrollo. El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.

5. Permite una mejor planeación y desarrollo de la carrera profesional. Guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

6. Ayuda a detectar imprecisión de la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.

7. Identifica errores en el diseño del puesto.

8. Detecta desafíos externos al desempeño del empleado, tales como la familia, salud, finanzas, etc.

Proceso

Gitman y McDaniel (2007) proponen que el proceso de planeación y evaluación del desempeño, se puede describir con los siguientes pasos:

1. El administrador establece los parámetros del desempeño.

2. El empleado trabaja para alcanzar los parámetros y cumplir las expectativas.

3. El supervisor del empleado califica el trabajo de éste, en términos de calidad y cantidad producida, así como de distintas características, por ejemplo conocimiento del trabajo, iniciativa, relaciones con terceros, asistencia y puntualidad.

4. Después de la evaluación del desempeño, el administrador puede tomar decisiones para recompensar al empleado o para cambiarlo de puesto.

5. Las recompensas son una retroalimentación positiva, refuerzan al empleado y le alientan a esforzarse más en el futuro.

Daft y Marcia (2006) afirman que dentro del proceso de evaluación del desempeño, existe una tendencia muy reciente, que es la así llamada retroalimentación de 360 grados, que incluye procesos que usan evaluadores múltiples, incluyendo las autoevaluaciones, como una forma de incrementar el conocimientos de las fortalezas y debilidades para guiar el desarrollo del empleado.

Métodos para evaluar

Método de clasificación gráfica

Es el más utilizado y divulgado de los métodos. Aparentemente es el método más simple, pero su aplicación exige múltiples cuidados con el fin de evitar la subjetividad y el prejuzgamiento del evaluador, que podrían causar interferencias considerables. No todos los estudiosos de la materia están de acuerdo con este método, ya que en el mismo se deben aplicar ciertos criterios, procedimientos matemáticos y estadísticos en la elaboración y montaje y principalmente en el procesamiento de los resultados. Esos criterios y procedimientos antes nombrados se vuelven necesarios para corregir las distorsiones de orden personal de los evaluadores (Chiavenato, 2007).

Este método avalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. Para su aplicación se utiliza un formulario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación de desempeño, en tanto que las columnas (verticales) representan los grados de variación de tales factores. Los factores se seleccionan previamente para definir en cada empleado las cualidades que se intenta evaluar. Cada factor se define con

una descripción sumaria, simple y objetiva, para evitar distorsiones. Por otro lado, en estos factores se dimensiona el desempeño, que va desde los más débiles o insatisfactorios hasta los más óptimos o muy satisfactorios. El método de evaluación del desempeño por escalas gráficas puede implementarse mediante varios procesos de clasificación, de los cuales los más conocidos son: escala gráfica continua, escala gráfica semicontinuas y escala gráfica discontinuas (Robbins, 2005).

Este método brinda a los evaluadores un instrumento de evaluación de fácil comprensión y de simple aplicación. Posibilita una visión integrada y resumida de los factores de evaluación, es decir, de las características de desempeño más destacadas por la empresa y la situación de cada empleado ante ellas. Exige poco trabajo al evaluador en el registro de la evaluación, ya que lo simplifica enormemente (Robbins y Decenzo, 2003).

Franklin (2007) advierte que este método no permite al evaluador tener mucha flexibilidad y por ello debe ajustarse al instrumento y no éste a las características del evaluado. Está sujeto a distorsiones e interferencias personales de los evaluadores, quienes tienden a generalizar su apreciación acerca de los subordinados para todos los factores de evaluación. Cada persona interpreta y percibe las situaciones a su manera. Tiende a crear rutina y generalizar los resultados de las evaluaciones. Requiere procedimientos matemáticos y estadísticos para corregir distorsiones e influencia personal de los evaluadores. Tiende a presentar resultados tolerantes o exigentes para todos sus subordinados.

Autoevaluación

Es el método mediante el cual se le pide al integrante del grupo hacer un

análisis sincero de sus propias características de desempeño. Generalmente se utiliza de manera conjunta con el método escala gráfica (Mad Comunicación, 2005).

En este caso la propia persona se evalúa a sí misma utilizando cualquiera de los métodos de evaluación de desempeño del que se disponga. Normalmente este método se utiliza con ejecutivos, altos cargos y puestos de liderazgo. Como ventaja de este método se puede mencionar que la persona puede hacer una reflexión profesional sobre sus resultados y actuaciones, descubriendo sus puntos fuertes y puntos de mejora. El inconveniente es que el empleado tenderá a sobrevalorar sus meritos lo que requiere cierto grado de madurez personal (Oltra Comorera et al., 2005).

La autopercepción del empleado a veces no es correcta (infra o supra valoración) y en cualquier caso es sumamente subjetiva y suele confundirse por parte de los autoevaluados. Se puede descubrir que ciertas personas tienen capacidades para desempeñar determinados trabajos pero que no desean realizarlos o viceversa. Los interesados en la autoevaluación (empleados) logran tomar conciencia sobre su potencial y aspiraciones que le van a ayudar en su responsabilidad de autodesarrollo. El método de autoevaluación facilita el autodesarrollo y evita las conductas defensivas que se presentan en los trabajadores con la aplicación de otros métodos de evaluación menos participativos para ellos (Porret Gelabert, 2007).

Factores que influyen en el desempeño

De acuerdo a Milkovich y Boudreau (1994) el desempeño de un empleado tiene una serie de factores que influyen en los resultados, entre los cuales se pueden mencionar las capacidades, las habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir

comportamientos que afectan los resultados. También influyen en el desempeño la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo.

Para Gómez, Balkin y Cardy (1999) el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que en este influye las habilidades, la motivación, el trabajo en grupo, la capacitación del trabajador, la supervisión y factores situacionales de cada persona; así como la percepción que se tenga del papel que se desempeña, las capacidades interpersonales y el conocimiento del puesto de trabajo.

Otro aspecto a considerar es el grado de importancia que tiene el trabajo para las personas que lo ejecutan, ya que en ocasiones un trabajo puede ser interesante más no fundamental para un trabajador y esto influirá en la cantidad y calidad del trabajo producido (Nash, 1989; Blanchard y Bowles, 2003).

Las empresas para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajares, entre los cuales se consideran: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador (Quintero, Africano y Faría, 2008).

Capacitación y desempeño

Hitt, Black y Porter (2006) afirman que así como las primeras experiencias en la vida forman el carácter, la personalidad y la conducta general de los individuos, las primeras experiencias de capacitación conforman aspectos importantes del desempeño de los empleados. La capacitación temprana afecta la probabilidad de que las contrataciones nuevas permanezcan en la empresa, el grado en que se desempeñen

bien y el grado en que desarrollarán todo su potencial.

El primer paso en la capacitación consiste en determinar qué tipo de capacitación se requiere. El análisis de tareas y el análisis de desempeño son dos formas básicas para identificar las necesidades de capacitación. El análisis de desempeño evalúa el desempeño de los empleados actuales, con el objeto de determinar si la capacitación reducirá los problemas del desempeño (Dessler, 2001).

Al no existir una política de capacitación orientada a que los empleados produzcan determinados resultados, no es extraño que a la hora de evaluar el desempeño, las dificultades sean enormes; en ese momento se adquiere conciencia de que no se cuenta con estándares de producción y por lo tanto, no puede evaluarse la contribución de cada empleado a los resultados de la gestión (Blejmar, 2003).

Hellriegel y Slocum (2009) afirman que los programas de capacitación ayudan a los empleados a desarrollar las competencias al máximo en sus puestos actuales. La inducción, la capacitación de habilidades básicas, el aprendizaje por medios electrónicos y la capacitación de equipos son todos ejemplos de programas que ayudan a las organizaciones a mejorar el desempeño de su fuerza laboral. Los programas de desarrollo ayudan a los empleados a desarrollar competencias que les permitirán continuar avanzando en sus carreras a largo plazo. Con frecuencia les proporcionan a los empleados herramientas para evaluar sus propias ventajas y desventajas y desarrollar planes personales para mejorar.

La capacitación y el desarrollo buscan aumentar las capacidades de los empleados, a efecto de incrementar la efectividad de la organización. La capacitación sirve para mejorar las habilidades del trabajo actual; los programas de desarrollo sirven para preparar a los empleados para los ascensos. El desempeño deficiente puede

ameritar medidas correctivas, como mayor capacitación (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996).

La capacitación es un medio muy poderoso para mejorar la productividad. Los programas de capacitación pueden producir resultados favorables en el 80% de los casos (Queipo y Useche, 2002).

Waldman y Spangler (1989) plantean que la motivación multiplicada por la habilidad dará como resultado el desempeño. La habilidad es el resultado de multiplicar la aptitud del empleado; el entrenamiento recibido y los recursos son los que cuentan para realizar su tarea. La motivación es el producto del deseo del empleado y el compromiso del mismo. Resumiendo se puede decir que la aptitud, el entrenamiento, los recursos, el deseo y el compromiso son los determinantes claves del desempeño en cualquier labor. Algunos investigadores como Blumberg y Pringle (1982) aíslan los recursos y los plantean como un tercer determinante principal o dimensión del desempeño, al que ellos llaman oportunidades.

El desempeño es considerado una función (f) de la interacción de capacidad (C) y motivación (M), y se puede presentar así: Desempeño = f(C x M). Si cualquiera de los dos factores es inadecuado, el desempeño resentirá un efecto negativo (Davis y Newstrom, 1999; Robbins, 2004).

Pequeñas congregaciones

Historia de los grupos pequeños

En el Antiguo Testamento

Cuando el pueblo de Israel salió de Egipto contaba una población de aproximadamente 2 millones de personas. Cualquiera se puede imaginar la cantidad de

problemas que podrían existir en una población tan grande y que contaba solamente con una organización por tribus y un solo legislador, Moisés. Por mucho amor que existiera entre ellos, al enfrentar cualquier dificultad de cualquier índole, cada individuo tendría el deseo de poseer y que se le diera la razón. Fue al ver esta situación que Jetro, suegro de Moisés, decidió aconsejar a su yerno de la manera más cortes y sin intervenir en la voluntad que Dios tenía hacia Israel (Trenchard y Ruiz, 1994). Primero trató de convencer a Moisés de que tenía un grave problema, diciéndole:

> “Viendo el suegro de Moisés todo lo que él hacía con el pueblo, dijo: ¿Qué es esto que haces tú con el pueblo? ¿Por qué te sientas tú solo, y todo el pueblo está delante de ti desde la mañana hasta la tarde?”. (Éxodo 18:14)

Luego Jetro le mostró un modelo organizacional muy novedoso. Moisés tuvo clara la importancia de la organización del pueblo de Israel porque el mismo Señor se lo había declarado por medio de su suegro Jetro. Y Moisés "escogió varones de virtud entre todo Israel, y los puso por jefes sobre el pueblo, sobre mil, sobre ciento, y sobre cincuenta y sobre diez" (Éxodo 18:25). La orden de Dios fue llevada a cabo y como resultado, Moisés pudo dirigir más fácil al pueblo de Israel. La unidad mínima de organización aconsejada por Jetro a Moisés fue de 10 personas, y luego indicó una serie de mandos medios que ayudarían a mantener la organización, satisfacer las necesidades de cada individuo y reducir la carga de trabajo de los líderes en los altos puestos, permitiéndoles centrarse solamente en los problemas de mayor envergadura (Gutiérrez Martín, 1989).

Al analizar el texto bíblico se deduce que Moisés organizó al pueblo de acuerdo al momento histórico y a la circunstancia en que vivían. Razón por la cual en los tiempos posteriores cuando se establecieron en Canaán, hubo variantes que se aplicaron a la forma de organizarse. Sin embargo, se mantuvo el principio bíblico de

organización. El sistema de organización dado a Moisés por Dios a través de Jetro, era totalmente diferente a lo que Moisés aprendió en la corte de Faraón cuando tuvo la oportunidad de ser educado en las mejores universidades del entonces imperio más grande del mundo (White, 1988). Mientras Egipto tenía un liderazgo piramidal, Dios deseaba que Moisés compartiera su liderazgo y lo convirtiera en un liderazgo circular, compartido, este es uno de los paradigmas más fuertes de los grupos pequeños (Schultz, 2004).

En el ministerio de Jesús

Continuando con la presentación bíblica, los grupos pequeños los encontramos en el ministerio de Jesús. Jesús hizo una combinación del trabajo a nivel de individuo y el trabajo a nivel de pequeños grupos. Pocas veces se encuentra a Jesús en los evangelios hablándoles a las multitudes, sus conversaciones eran más de persona a persona y en grupos pequeños. Daba atención significativa a individuos y a la vez trabaja con ellos en el grupo de los doce. Aunque Jesús les dio instrucciones y responsabilidades al grupo más grande que estuvo presente a veces con él, no hay duda de que vertió su vida más en los doce que en la multitud (Mendoza y Mendoza de Man, 1996).

El proceso de enseñanza de Jesús lo realizaba típicamente en el ambiente de un grupo pequeño. Para Jesús, la predicación del evangelio no era solamente para las multitudes en la ladera de la montaña o en la playa; el evangelio también era para los pocos que se sentaban alrededor de la mesa que quisieran escuchar y buscaban entender. La enseñanza del evangelio, de hecho, requiere de una clase de interacción que sólo es posible concebir en el ambiente que se crea en un grupo pequeño

(Powers, 2006).

Jesús prácticamente organizó su ministerio utilizando los mismos principios que presentaba el plan de Jetro. Su plan maestro de evangelismo giraba en torno al entrenamiento de los doce discípulos. Jesús se entregó a ellos por completo. No fundó su iglesia afirmándola sobre las multitudes que lo seguían, sino sobre un grupo pequeño. Y esos discípulos a su vez ganarían a otros, formando más grupos pequeños, de esa manera continuaría el proceso de multiplicación de la iglesia naciente (Finley, 2006).

El ministerio del Señor Jesús estuvo basado en tres tipos de liderazgo. En primer lugar el Señor mostró el liderazgo de sí mismo al vivir una vida completamente dependiente de Dios, en segundo lugar al inicio de su ministerio Jesús presentó el liderazgo de uno a uno cuando comenzó su relación con quienes serían sus discípulos, el llamó a individuos y finalmente como el corazón y centro de su ministerio, Jesús presentó el liderazgo de grupo, específicamente el liderazgo que se da dentro de un grupo pequeño heterogéneo (Blanchard y Hodges, 2006).

En la iglesia primitiva y los escritos paulinos

La iglesia primitiva experimentó el poder de los grupos pequeños. Ese asunto es claro al leer: “Y todos los días, en el templo y por las casas, no cesaban de enseñar y predicar a Jesucristo” (Hechos 5:42). Es interesante notar algunas lecciones: (a) perseveraban unánimes en el templo y en las casas, (b) sus reuniones de culto se caracterizaban por ser de alabanza a Dios y con mucha alegría, pero con sencillez de corazón y (c) crecían en cantidad y en calidad. Pedro, conoció de algunos beneficios de los grupos pequeños: “Y habiendo considerado esto, llegó a casa de María la

madre de Juan, el que tenía por sobrenombre Marcos donde muchos estaban reunidos orando” (Hechos 12:12). Aquí se puede observar a los hermanos reunidos como una familia, orando por el apóstol Pedro. Las primeras congregaciones cristianas, se reunían en casas particulares (Lee, 2006).

En el siglo I la vida cristiana se centraba en hogares privados. A los cristianos no se les permitió construir edificios de iglesia hasta después del año 313. El hogar llegó a ser el lugar de reunión de los creyentes primitivos, quienes llamaron a la iglesia familia. Pablo ofreció ánimo a los miembros jóvenes al recordarles continuamente que pertenecían a una familia espiritual. Eran miembros de la familia de Dios. Pedro usó la misma metáfora y amplió el concepto para significar que los miembros eran una casa espiritual en la que vivía Dios (Johnson, 1999).

La reunión en grupos pequeños los unía más, emocional, espiritual y físicamente. La organización era en casas básicamente: “Saludad también a la iglesia de su casa” (Romanos 16:5); “A la amada hermana Apia, y a Arquipo nuestro compañero de militancia, y a la iglesia que está en tu casa” (Filemón 3); “Saludad a los hermanos que están en Laodicea, y a Ninfas y a la iglesia que está en su casa” (Colosenses 4:15). Sin duda alguna, la iglesia después de Cristo experimentó un crecimiento extraordinario y ello se debió a su organización en casas, en grupos pequeños. En gran parte se debía a la misma situación crítica que les tocó vivir a los primeros cristianos, pues la persecución era fuerte. No obstante, los grupos pequeños organizados en casas fueron la solución a los problemas que el crecimiento acelerado traía con sí mismo (Malphurs, 2005).

En Hechos 2:41-47 se muestra que el cristianismo primitivo tenía muchas características generales de la dinámica del grupo pequeño enseñada en el ministerio

práctico de Jesús. En las reuniones de grupos pequeños, los que habían aceptado el mensaje del evangelio eran asimilados (bautizados y añadidos, v. 41), discipulados (perseveraban en la doctrina de los apóstoles, v. 42), edificados (en la comunión, en el partimiento del pan y en las oraciones, v.42), inspirados (caía temor sobre toda persona, v. 43), cuidados (tenían todas las cosas en común, v. 44) e involucrados en el servicio cristiano (repartían a todos, a cada uno según tenía necesidad, v. 44). Otros pasajes que se relacionan con características bíblicas del grupo pequeño son: Hechos 5:42; 16:40; 20:20, 1 Corintios 16:19; Romanos 16:5 (Sánchez, Smith y Watke, 2002).

En la Edad Media

En el siglo IV el emperador Constantino declaró al cristianismo la religión oficial del Imperio Romano. Ese decreto dio como resultado planes de edificios de iglesia a través del imperio. Con las oficinas centrales de la religión y del gobierno en Roma, los líderes de la Iglesia y del Estado unieron sus manos para promover el crecimiento del cristianismo. Después de este edicto, Constantino fue adelante en la construcción de estructuras de iglesia con una arquitectura esmerada. Construyó de inmediato iglesias magníficas en Jerusalén, Belén y Constantinopla. Las alianzas de la Iglesia con el Estado y el institucionalismo tuvieron un efecto negativo sobre la Iglesia. El período siguiente se conoce hoy como la Edad Oscura. Durante ese tiempo, el compañerismo espiritual y el sentido de comunidad de la iglesia fueron intercambiados hasta cierto punto por edificios, rituales y formalidad. Se perdió la casa de reuniones como el medio de la vida espiritual. La *iglesia* llegó a significar un edificio, ladrillos y argamasa (Johnson, 1999).

Los teólogos, los historiadores y los versados en eclesiología, coinciden al afirmar que en la iglesia se produjo un radical “cambio de paradigma” en el devenir de su historia. Durante los últimos diecisiete siglos, el reino de Dios ha sido guiado estrictamente y maniatado por la atadura estructural e institucional que precipitó la conversión de Constantino en el 313 d. C. Aquello dio como resultado un clero profesional y la misión de la iglesia quedó en manos de especialistas. Se edificaron grandes templos y catedrales y la iglesia adoptó el modelo del imperio. Así nació la iglesia institucional. Durante la mayor parte de la Edad Media, e incluso durante el período de la Reforma, la iglesia institucional floreció. Las iglesias de la Reforma meramente copiaron el patrón romano para actuar como iglesia (Burrill, 2006).

En el movimiento metodista

El concepto que tenía Wesley del discipulado se puede dividir en cuatro ideas complementarias: (a) la necesidad de discipulado, (b) la necesidad de grupos pequeños para el discipulado, (c) la necesidad de liderazgo laico para el discipulado y (d) la necesidad de convertir la santidad y el servicio en la doble meta del discipulado.

Wesley propició dos tipos de grupos pequeños: las clases y los bandos, también llamadas bandas. Pertenecer a una banda era algo opcional; mientras que la asistencia a una clase era un requisito para todos los que deseaban ser miembros de la iglesia. Wesley estaba convencido de que tan solo mediante un compañerismo responsable, podría el discipulado cristiano nutrirse y llegar a ser algo práctico. Y es en ese mismo contexto que puede entenderse el desarrollo de la comunidad metodista (Shaw, 1997).

El metodismo wesleyano era un movimiento de santidad. Wesley enfatizó la

idea de que los cristianos no debían tan solo aceptar a Cristo como su Salvador, sino que necesitaban madurar en su relación con Él. Wesley percibía que el crecimiento espiritual se logra mejor en un ambiente de grupo, donde puede haber apoyo mutuo y estímulo para aquellos que estén en busca de una vida de santidad. ¿Cuál era el contenido de esas reuniones? Cada creyente debía hablar con toda libertad, de modo conciso y claro acerca del verdadero estado de su corazón, de todas sus tentaciones, así como de la forma en que Dios había obrado en él desde la última reunión (Watson, 1987).

El fallecimiento de Wesley, hizo que desaparecieran los círculos de estudio como parte de la experiencia metodista. En el siglo XIX los requisitos metodistas se hicieron menos exigentes, hasta que en 1889, fueron eliminados como condición de ingreso en la feligresía (Burrill, 2006).

En los inicios del movimiento adventista

La Iglesia Adventista del Séptimo Día surgió a mediados del siglo XIX, justamente cuando el círculo de estudios metodistas estaba siendo reemplazado por reuniones de oración. Al parecer los primeros adventistas, debido a sus raíces metodistas, se inspiraron en la reunión de oración de los metodistas para crear lo que ellos llamaron reuniones sociales, que no eran más que encuentros sociales o encuentros de confraternización. Aparentemente las reuniones sociales se desarrollaban de una manera similar a las reuniones de oración de los metodistas en la etapa de transformación. Mientras que en el círculo metodista las reuniones seguían declinando, las mismas llegaron a ser rasgos peculiares en el adventismo primitivo, que se iba expandiendo por todo el mundo. Las primeras reuniones sociales eran de naturaleza

interactiva. En ellas se estudiaba muy poco la Biblia, si acaso se llegaba a estudiar. Los creyentes no descuidaban el estudio de la Biblia en grupo, sin embargo, dicha actividad continuaba con una reunión social donde podían compartir juntos aspectos de su vida cristiana. Esta metodología fortaleció a los pioneros, tanto en su comprensión de las Sagradas Escrituras, como en sus relaciones con los demás miembros de la naciente iglesia (Burril, 2006).

El modelo de PC de la UCC

En Centroamérica se iniciaron planes pilotos en algunos campos a mediados de la década de 1990. El modelo que se implementó siguió usando dos figuras de liderazgo ya existentes en la iglesia: el pastor de distrito y el anciano de iglesia. Se crearon dos nuevas figuras de liderazgo, una a nivel administrativo llamado secretario de campo, que es como un vicepresidente de una Misión/Asociación y está a cargo de un distrito y administra a dos o tres pastores de otros distritos, y la otra figura creada fue la del líder de PC, que administra directamente una PC. Para tener éxito completo en la implementación del sistema de PC, se debe contar con la participación incondicional de tres personajes claves: el pastor, el anciano y el líder de PC. Estos forman los eslabones básicos sobre los cuales se continuará formando la cadena que llevará al éxito a la iglesia (UCC, 2003).

Funciones del pastor en el modelo de la UCC

La obra del pastor consiste en enseñar, organizar, delegar, inspirar y motivar a los líderes de la PC a fin de que cada líder, a su vez, enseñe a los miembros que están bajo su cuidado. Las funciones principales del Pastor en la PC pueden clasificarse en 5 grandes áreas que son: enseñanza, organización, delegación, motivación

y evaluación (UCC, 2003; UCC, 2009), detallándose como sigue:

Enseñanza a los líderes

1. Que los líderes conozcan eficientemente el funcionamiento de las PC.

2. Motivar a los líderes a permanecer en el sistema y disfrutar de los beneficios que provee esta nueva organización.

3. Enseñar a los ancianos y líderes a dirigir la PC.

4. Utilizar como guía este manual.

5. Coordinar el establecimiento de la PC.

6. Guiar a los ancianos y líderes para que cada PC establezca objetivos reales y medibles.

7. Solicitar a los técnicos de la Misión/Asociación la asesoría correspondiente e implementar de inmediato, todas las técnicas recibidas.

8. Asegurarse que los líderes de la PC enseñen correctamente a su feligresía y que la información que deben recibir los miembros llegue con toda fluidez y claridad.

Organizar y coordinar las actividades de los ancianos y líderes de la PC

1. Organizar las PC según los pasos expuestos en el Manual de PC.

2. Participar frecuentemente en las actividades de los grupos.

3. Tomar muy en cuenta la selección de los líderes.

Delegar a ancianos y líderes

1. El plan de estudio que debe llevarse a cabo en la PC en la reunión semanal.

2. El desarrollo espiritual que comprende: oración, estudio de la Biblia y la forma correcta de adoración.

3. El plan de acción misionera que comprende: (a) la visitación tanto a miembros, parientes y amistades; (b) el servicio a la comunidad, como la recolección y asistencia social y (c) el crecimiento equilibrado de los miembros de la pequeña congregación.

Inspirar y motivar a los ancianos y líderes de la PC

1. Tener un sistema de trabajo planificado eficientemente.
2. Establecer objetivos reales y alcanzables.
3. Manifestar firmeza de carácter, tacto, grandeza espiritual, compañerismo y amistad.
4. Compartir juntos los momentos de gozo y tristeza.
5. Reconocer en público o en privado los avances y triunfos del grupo.

Evaluar los resultados

Para desarrollar un buen plan de evaluación, el pastor debe crear un instrumento que mida los resultados de cada grupo y que incluya:

1. El informe del trabajo del grupo
2. La asistencia de los miembros a las reuniones establecidas.
3. El crecimiento espiritual del grupo, especialmente en el desarrollo de la mayordomía cristiana.

Funciones del líder en el modelo de la UCC

Las funciones que debe desempeñar el líder de PC en el marco del modelo de la UCC (UCC, 2003; UCC, 2009) son:

1. Representar al grupo en todas las reuniones y seminarios de capacitación

presentados por cualquier área o departamento de la iglesia en los diferentes niveles de la obra.

2. Proponer con los miembros del grupo los objetivos, los cuales debe ser claros y definidos.

3. Ser el instructor por excelencia de la PC.

4. Velar y hacer que el grupo funcione con efectividad.

5. Conocer el estado real de los miembros de la PC.

6. Informar al grupo acerca de los eventos y actividades locales, nacionales e internacionales de la Iglesia Adventista.

7. Presidir la reunión semanal de la PC.

8. Distribuir todos los materiales de promoción y trabajo para el grupo pequeño.

9. Recoger la información requerida por el Pastor o el campo local y entregarla al anciano coordinador. Este la entregará al pastor en la reunión semanal de líderes.

10. Delegar funciones específicas a los miembros de la pequeña congregación.

11. Motivar a los miembros del grupo pequeño para que crezcan espiritualmente.

12. Desafiar a los miembros de la PC para ganar a otras personas para Cristo. Llevar a cabo la multiplicación de los miembros. Dividirse y formar otras PC.

13. Asistir puntualmente a la reunión semanal de líderes.

Resultados de investigaciones previas

En este apartado se presenta un informe más detallado de los resultados obtenidos por Machado Arévalo (2009) en la investigación realizada con las PC de los cinco campos locales de El Salvador. Aunque la investigación también incluyó la

variable motivación solamente se incluirán las hipótesis que incluyan las mismas dos variables de la presente investigación.

Se pudo concluir en la hipótesis principal que la percepción del grado de capacitación y del grado de motivación que les da el pastor de la iglesia, tienen un grado de influencia significativa en los líderes de PC de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador (p = .000). Los resultados demostraron que las dos variables predictoras (capacitación y motivación) incluidas en el análisis explicaban un 37.2% de la varianza de la variable dependiente (nivel de desempeño percibido).

El campo local, la zona donde vive, el género y el nivel académico de los líderes, hicieron diferencia significativa en la percepción que los líderes tienen del grado de capacitación que reciben por parte del pastor (p = .003). De todos los factores mencionados la zona donde viven (p = .031) y el nivel académico (p = .003) fueron los factores que hicieron la diferencia significativa.

Se encontró que la edad, el tiempo de ser miembro de iglesia y el tiempo de ser líder de PC, influyen significativamente en la percepción del grado de capacitación que les proporciona el pastor a los líderes (p = .002). Los resultados revelaron que las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC), incluidas en el análisis, explicaban un 1.1% de la varianza de la variable dependiente (grado de capacitación percibido).

El campo local, zona donde vive, género y nivel académico de los líderes, no hacen diferencia en la autopercepción que ellos tienen de su nivel de desempeño (p = .335).

Villalobos (2010) realizó una investigación sobre el desempeño de líderes y ancianos de PC en la MOS de Honduras y encontró que el nivel académico sí hace

diferencia en el nivel de desempeño de los líderes de PC.

Pacheco López (2009) aisló la variable género en su investigación, que sirvió de insumo para la investigación de Machado Arévalo (2009), y encontró que la autopercepción del nivel de desempeño difiere significativamente según el género de los líderes de PC. Las mujeres se autoevaluaron con un nivel de desempeño superior al de los hombres.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que la edad, el tiempo de ser miembro de iglesia y el tiempo de ser líder de PC, influyen significativamente en la autopercepción de los líderes de su nivel de desempeño (p = .008). Los resultados mostraron que las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de iglesia y tiempo de ser líder de PC), incluidas en el análisis, explicaban un 0.8% de la varianza de la variable dependiente (nivel de desempeño percibido).

En la investigación que realizó Villalobos (2010) encontró que la edad de los líderes se relaciona con su nivel de desempeño.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Este estudio tuvo como objetivo determinar si la percepción del grado de capacitación, influye en la autopercepción del desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

El presente capítulo está diseñado con el siguiente contenido:

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

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

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

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

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

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

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

8. Análisis de datos: Describe las técnicas estadísticas que fueron utilizadas para obtener los resultados y conclusiones de esta investigación.

Tipo de investigación

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

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

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

El presente estudio es de enfoque cuantitativo porque:

1. Se usaron tres instrumentos para recolectar datos.

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

3. Se usó análisis estadístico para poder establecer patrones de comportamientos de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

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

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

2.Descriptiva: Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes

de cualquier fenómeno que se analice.

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

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

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

Se la considera descriptiva por las siguientes razones:

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

2. Permitió medir la intensidad del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

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

Se la considera explicativa porque se pretendió determinar si el grado de capacitación influye en el nivel de desempeño de los líderes de PC.

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

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

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

Desde este enfoque, la presente investigación en transeccional o transversal porque la recolección de datos se tomó en un periodo y una sola vez para todos los

grupos incluidos en la presente investigación: género, zona de residencia, edad y campo local.

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

Tomando en cuenta estas dos cualidades, se puede clasificar la presente investigación como un estudio de campo, por las siguientes razones:

1. Los datos se obtuvieron directamente de los sujetos de estudio en un lugar y momento propio de su trabajo.

2. Se usaron como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios estructurados.

Población

Hernández Blázquez, Cervera y Matesanz (2001) definen la población o universo como un conjunto de unidades que comparten algunas peculiaridades que se desean estudiar.

La población que se usó en la investigación para recolectar la muestra estuvo formada por todos los líderes de PC de la MSO de Honduras. Esta misión está dividida en 25 distritos que se agrupan en 6 zonas. La Zona I agrupa cinco distritos y tiene 79 líderes de PC; la Zona II agrupa cuatro distritos y tiene un total de 90 líderes de PC; la Zona III agrupa cinco distritos y tiene un total de 56 líderes; la Zona IV agrupa seis distritos y tiene un total de 70 líderes; y la Zona V agrupa cinco distritos y

tiene un total de 92 líderes. El total de líderes de la MSO de Honduras es de 386.

Muestra

Se usó un tipo de muestreo por conveniencia. La muestra estuvo compuesta por todos los líderes de PC que se presentaron a una reunión general de líderes por zona, convocada para este fin. Por consiguiente se descartaron los sujetos de la población que no se hicieron presentes a la reunión y los sujetos que no sabían leer ni escribir.

La muestra del estudio fue de 168 sujetos, que representan el 45.52% de la población en estudio.

Instrumentos de medición

En esta sección se presentan las variables que se incluyen en la investigación, el proceso que se siguió para la elaboración del instrumento, también se pueden encontrarlos resultados de las pruebas de validez y confiabilidad de los instrumentos usados, y la operacionalización de las variables. Es de aclarar que todo lo descrito es en base a la elaboración del instrumento por parte de Abel Pacheco López, Luis Aguillón López, Vicente Nafri Machado Arévalo y Ramón Meza Escobar, que es el instrumento que se usa como base de esta investigación, a excepción del instrumento de motivación que se excluye por no ser del interés del investigador.

Variables

Las variables son características, atributos, rasgos, cualidades o propiedades que se dan en individuos, grupos u objetos de estudio que pueden variar y cuya variación es susceptible de medir u observarse. Existen variables que podrían tener el

mismo nombre en diferentes investigaciones, pero asumir valores distintos y definirse de diferente manera, dependiendo de muchos factores, como el propósito de la investigación o las características de los participantes (Salkind, 1999).

Las variables consideradas en el estudio son: variable dependiente y variables independientes.

Variable dependiente

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

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

Variables independientes

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

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

Elaboración de instrumentos

Para la presenten investigación se usaron dos instrumentos:

1. Instrumento de medición de la percepción del grado de capacitación recibida.

2. Instrumento de medición de la autopercepción del nivel de desempeño de líderes de PC.

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

Para la construcción de cada uno de ellos, Abel Pacheco López, Luis Aguillón López y Vicente Nafri Machado Arévalo siguieron el procedimiento recomendado por Ramón Meza Escobar.

El proceso, reportado por los autores para la elaboración de los dos instrumentos fue el siguiente:

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

2. Se realizó una investigación diligente sobre lo que otros investigadores han dicho o investigado sobre cada una de las variables para poder formarse un marco teórico confiable, que el presente investigador refuerza con su propio marco teórico.

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

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

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

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

7. Tamayo Tamayo (1995) recomienda que en las investigaciones de campo primero se realice una prueba piloto con el instrumento de medición. Se hizo una

prueba piloto con el instrumento usando 36 líderes de la Zona III de la Asociación Oriental Salvadoreña para medir la confiabilidad. La entrega de los instrumentos se hizo sin dar ninguna indicación por parte del investigador a los sujetos encuestados.

8. Se hicieron ajustes al instrumento después de la prueba piloto.

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

10 Se recibió la autorización por parte de los asesores. En el Apéndice A se puede observar la versión final del instrumento elaborado.

Validez

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

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

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

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

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

5. Se realizó una prueba piloto con 36 sujetos de la Zona III de la Asociación Oriental Salvadoreña, el día 21 de junio de 2008. Dicha prueba no presentó mayores problemas para los sujetos en estudio. El tiempo mínimo en el que se contestó la prueba fue de 10 minutos y el máximo de 28 minutos. No se observaron gestos de desagrado por parte de los participantes y las interrogantes de parte de ellos durante el proceso fueron mínimas.

Confiabilidad

Para calcular la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach en cada sección. En la investigación de Vicente Nafri Machado Arévalo se obtuvieron los siguientes resultados: capacitación (α = .974) y desempeño (α = .953). En la presente investigación se obtuvieron resultados muy similares: capacitación (α = .951) y desempeño (α = .958)

Operacionalización de variables

La operacionalización de algunas variables se presenta en la Tabla 1. La primera columna de esta tabla presenta el nombre con el que se identifica cada variable. En la segunda columna se encuentra una definición conceptual, luego en la tercera columna se describe la forma como se usó la variable en la construcción del instrumento y en la cuarta columna la manera como se evaluó. Por razones de espacio no se incluye toda la tabla, ésta se puede ver completa en el Apéndice B.

Hipótesis

El papel más importante que juegan las hipótesis es reflejar el planteamiento general del problema o pregunta que motivó que se emprendiera el estudio de investigación (Hernández Sampieri et al., 2003).

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Características que permiten determinar los grupos en lo que se divide la humanidad: Masculino y femenino	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: ☐ Masculino ☐ Femenino	El sujeto marcó con una "X" una de las dos opciones según fuese su género. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Masculino 2 = Femenino Escala nominal.
Edad	Tiempo expresado en años que ha vivido una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: |_____| Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese su edad. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.

Hipótesis nulas

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

Las hipótesis nulas de esta investigación fueron:

Ho_1:La percepción del grado de capacitación, que les da el pastor de la iglesia,

no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Ho_2: No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.

Ho_3: No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.

Ho_4: No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.

Ho_5: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

Ho_6: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.

Ho_7: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.

Ho_8: No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.

Ho_9: No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.

Ho_{10}:No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.

Ho_{11}:No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

Ho_{12}: No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de

desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.

Ho_{13}: No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.

Operacionalización de hipótesis

La operacionalización de las hipótesis se presenta en la Tabla 2. La primera columna muestra la hipótesis nula, la segunda identifica las variables que conforman la hipótesis, la tercera muestra el nivel de medición de cada una de las variables de la hipótesis y la cuarta la prueba estadística que se usó en el estudio de la hipótesis (ver Apéndice C).

Tabla 2

Operacionalización de hipótesis

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Ho_1: La percepción del grado de capacitación, que les da el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.	Variable Independiente (VI) A. Grado de Capacitación Variable Dependiente (VD) B. Nivel de Desempeño	 A. Métrica B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el modelo de regresión lineal simple. La hipótesis nula se probó con niveles de significación $p < .05$.

Preguntas complementarias

Otras interrogantes a las que el investigador dio respuesta fueron:

1. ¿Cuál es la percepción de todos los líderes de PC de la de la MSO de Honduras sobre el grado de capacitación por parte del pastor?

2. ¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de todos los líderes de PC de la MSO de Honduras?

Recolección de datos

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

1. Se convocó a una reunión general de líderes en cada zona en diferentes fechas y horas.

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

3. Cuando los instrumentos fueron repartidos, se dieron las indicaciones generales a los participantes, así como la forma de llenar el instrumento haciendo uso de una presentación de power point.

4. Durante el proceso se contestaron todas las interrogantes que hacían los participantes y para que no se repitieran las respuestas se hacían públicas haciendo uso del sistema de sonido.

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

6. Finalmente el investigador recogió cada uno de los instrumentos depositados.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 15.0 para Windows.

Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron la regresión lineal simple, *t* de Student para muestras independientes, análisis de varianza de un factor y *r* de Pearson. Para contestar las preguntas de investigación se utilizó la media aritmética.

Resumen

Este capítulo contiene asuntos importantes para los fines de esta investigación. Se analiza brevemente el tipo de investigación y se define el tipo de investigación para este estudio. Se considera la población utilizada en este estudio. Se describe el instrumento, se plantean las hipótesis nulas, operacionalización de las variables e hipótesis. Además, contiene las preguntas de investigación y se explica la forma como se recolectaron los datos y las pruebas estadísticas utilizadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

La finalidad de esta investigación fue la de conocer si la capacitación dada por el pastor y percibida por los líderes de PC, influye en el desempeño de estos últimos.

Para realizar esta investigación se utilizó una estadística cuantitativa y una metodología descriptiva y explicativa, con un estudio transversal y de campo. El instrumento fue aplicado a líderes de PC de la MSO de Honduras.

Las variable independiente principal de la investigación fue la capacitación. La variable dependiente principal fue el nivel de desempeño.

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

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación $p < .05$. La muestra estuvo constituida por 168 líderes de PC de la MSO de Honduras.

Descripción demográfica

Las siguientes tablas revelan los datos demográficos obtenidos a través de este estudio. Se encuentran los resultados de las variables: zona de residencia,

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

Zona de residencia

La distribución de los líderes de PC por zona de residencia se puede observar en la Tabla 3, ésta muestra que 31.0% viven en la zona rural y 69.0% en la zona urbana.

Tabla 3

Zona de residencia del líder de PC

Zona de residencia	*n*	%
Rural	52	31.0
Urbana	116	69.0
Totales	168	100.0

Género

La Tabla 4 contiene los datos referidos al género de los líderes de PC que respondieron el instrumento. El 44.6 % fueron hombres y un 55.4 % estuvo integrado por mujeres.

Tabla 4

Género de los líderes de PC

Género	*n*	%
Masculino	75	44.6
Femenino	93	55.4
Totales	168	100.0

Nivel académico

En la Tabla 5 se muestra el nivel académico de los líderes de PC. El nivel de 1° a 6° grado ocupó el primer lugar con un 38.7 %, el nivel de ciclo común obtuvo un 19.6 %, el nivel de bachillerato obtuvo el 22.0%, el nivel universitario obtuvo el 16.1%,y un 3.6% no tuvieron escolaridad y no se encontró ningún líder con nivel de posgrado.

Tabla 5

Nivel académico de los líderes de PC

Nivel académico	*n*	%
Ninguno	6	3.6
1° a 6°	65	38.7
Ciclo común	33	19.6
Bachillerato	37	22.0
Universidad	27	16.1
Postgrado	0	0
Totales	168	100.0

Edad

La edad promedio de los 168 líderes de PC en el momento del estudio era de 42.13 años, oscilando en edades entre17 y 84 años. La Tabla 6 muestra intervalos de clases para las edades, se puede observar que los líderes entre los 31 y 45 años representan 38.2%, siguen los que están entre los 46 y 60 años sumando un 32.7%, los de 19 a 30 años representan 20.8%, los mayores de 60 años totalizan 7.7% y en último lugar con 0.6% los de menos de 18 años.

Tabla 6

Edad de los líderes de PC

Campo local	*n*	%
menos de 18 años	1	0.6
19 a 30 años	35	20.8
31 a 45 años	64	38.2
46 a 60 años	55	32.7
más de 60 años	13	7.7
Totales	168	100.0

Tiempo de trabajar como líder de PC

El tiempo promedio de los 168 líderes de PC de ejercer su liderazgo en el momento del estudio fue de 4.14 años, oscilando en tiempos desde 1 mes hasta 17 años. Al observar la Tabla 7, se encontrará que la mayoría de líderes encuestados tiene menos de 3 años de servicio (58.9%), el 20.8% tienen entre cuatro y seis años de trabajo, un 7.1% tiene entre 10 y 12 años, el 6.6% tienen entre siete y nueve años, y el 6.6% tiene la experiencia de más de 13 años.

Tabla 7

Tiempo de trabajar como líder de PC

Tiempo de trabajar	n	%
menos 3 años	99	58.9
4 a 6 años	35	20.8
7 a 9 años	11	6.6
10 a 12 años	12	7.1
más de 13 años	11	6.6
Totales	168	100.0

Tiempo de ser miembro de iglesia

El tiempo promedio de los 168 líderes de PC de ser miembros de la Iglesia Adventista en el momento del estudio fue de 13.89 años, oscilando en tiempos desde 3 meses hasta 40 años. La Tabla 8 muestra intervalos de clases en donde se agruparon los líderes de PC. En ella se observa que la mayoría de líderes tienen menos de 20 años de ser adventistas, distribuyéndose así: los líderes de PC que tienen 0 a 5 años de ser miembros de iglesia hacen un 22.0%, el 25.0% lo componen los que tienen seis y 10 años y el 35.2% (el más alto) es el porcentaje de los que tienen 11 y 20 años. Los líderes que tienen entre 21 y 30 años hacen un 8.9% y los líderes que tienen más de 31 años de ser miembros de iglesia representa el 8.9%.

Pruebas de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las 8 hipótesis nulas formuladas para esta investigación.

Tabla 8

Tiempo que el líder tiene de ser miembro de iglesia

Tiempo como miembro	*n*	%
0 a 5	37	22.0
6 a 10	42	25.0
11 a 20	59	35.2
21 a 30	15	8.9
más de 31	15	8.9
Totales	530	100.0

Hipótesis nula 1

La percepción del grado de capacitación que les da el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

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

Los resultados de este procedimiento mostraron que la variable predictora (capacitación) incluida en el análisis explican un 48.4% de la varianza de la variable dependiente (nivel de desempeño percibido), pues R^2 *corregida* es igual a .484. El estadístico *F* igual a 157.657 contrasta la hipótesis nula de que el valor poblacional de *R* es 0. El valor del nivel crítico (p = .000) indica que existe relación lineal significativa. Los resultados del nivel de significación permitieron concluir que la variable capacitación es predictora del nivel de desempeño de los líderes de PC y se rechazó la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados B_k, arrojados por la técnica de regresión, fueron los siguientes: B_0 = 1.483 y B_1 = 0.658. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión mínimo-cuadrática: ND = 1.483 + 0.658 (grado de capacitación).

Hipótesis nula 2

No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística *t* para muestras

independientes. Se analizó el estadístico *F* de Levene y se observó un valor $p > .05$, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico *t* de 0.732, gl = 166 y un nivel crítico bilateral asociado de *p* de .465. El valor de *p* mayor que .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias del grado de capacitación percibido según la zona donde viven los líderes de PC.

Hipótesis nula 3

No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística *t* para muestras independientes. Se analizó el estadístico *F* de Levene y se observó un valor *p* mayor que .05, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró: un valor del estadístico *t* de -4.084, (gl = 166) y un nivel crítico bilateral asociado *p* de .000. El valor de *p* menor que .05 permitió rechazar la hipótesis nula de igualdad entre las medias del grado de capacitación percibido según el género de los líderes de PC. La media aritmética fue la siguiente: (a) mujeres = 3.9975 y (b) hombres = 3.5609.

Hipótesis nula 4

No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el nivel académico. La variable dependiente en la que se compararon los grupos fue el grado de capacitación.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor que arrojó un valor *F* de 1.142 y un nivel de significación *p* de .339. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se decidió retener la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable nivel académico no difieren significativamente en el grado de capacitación percibido por los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Hipótesis nula 5

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Las variables consideradas son la edad de los líderes de PC y el grado de capacitación percibido por ellos.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor *r de* .060 y un nivel de significación *p* de .440. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 6

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Las variables consideradas son el tiempo de ser miembro de la iglesia de los líderes de PC y el grado de capacitación percibido por ellos.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor *r de* 1.99 y un nivel de significación *p* de .010. Para dicho nivel de significación, se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y retener la hipótesis de relación entre ellas en un nivel moderado y positivo.

Hipótesis nula 7

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Las variables consideradas son el tiempo de ser líder de PC y el grado de capacitación percibido por los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor *r de* .120 y un nivel de significación *p* de .122. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 8

No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.

Esta hipótesis fue probada mediante la prueba estadística *t* para muestras independientes. Se analizó el estadístico *F* de Levene y se observó un valor *p* mayor que .05, por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico *t* igual a -0.473 (gl = 166) y un nivel crítico bilateral asociado *p de* .637. El valor de *p* mayor que .05 permitió aceptar la hipótesis nula de igualdad entre las medias

del nivel de desempeño autopercibido según la zona donde viven los líderes de PC.

Hipótesis nula 9

No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.

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

Asumiendo varianzas poblacionales distintas, se encontró un valor del estadístico *t* de -3.052 (gl = 121.957) y un nivel crítico bilateral asociado *p de* .003. El valor de *p* menor que .05 permitió rechazar la hipótesis nula de igualdad entre las medias del nivel de desempeño auto-percibido según el género de los líderes de PC. La media aritmética fue la siguiente: mujeres = 4.1326 y hombres = 3.8053.

Hipótesis nula 10

No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el nivel académico. La variable dependiente en la que se compararon los grupos fue el nivel de desempeño.

La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor que arrojó un valor *F* de 1.275 y un nivel de significación *p* de .282. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se decidió retener la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable nivel académico no difieren significativamente en el nivel de desempeño auto-percibido por los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Hipótesis nula 11

No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Las variables consideradas son la edad de los líderes de PC y el nivel de desempeño autopercibido por ellos.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor *r de* .061 y un nivel de significación *p* de .434. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 12

No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Las variables consideradas son el tiempo de ser miembro de la iglesia de los líderes de PC y el nivel de desempeño autopercibido por ellos.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor *r de* .216 y un nivel de significación *p* de .005. Para dicho nivel de significación, se determinó rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y retener la hipótesis de relación entre ellas en un nivel significativo y positivo.

Hipótesis nula 13

No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de

desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson. Las variables consideradas son el tiempo de ser líder de PC y el nivel de desempeño auto-percibido por los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor *r de* .142 y un nivel de significación *p* de .067. Para dicho nivel de significación, se determinó retener la hipótesis nula de independencia entre las variables y rechazar la hipótesis de relación entre ellas.

Preguntas complementarias

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación:

1. ¿Cuál es la percepción de todos los líderes de PC de la de la MSO de Honduras sobre el grado de capacitación por parte del pastor?

Mediante el análisis de datos (n = 168), se obtuvo una media aritmética para la variable grado de capacitación de 3.8026 y la desviación típica correspondió a 0.72044. De acuerdo a los niveles de la escala Likert utilizado en el instrumento de medición, se obtuvo una frecuencia de capacitación entre *a veces* y *frecuentemente*. De los ítems que conformaron el instrumento de capacitación se puede resaltar que las áreas en los que los líderes perciben una mayor capacitación por parte del pastor fueron: (a) la importancia de congregarse en el templo (M = 4.3036), (b) responsabilidades del liderazgo (M = 4.2917), (c) trabajo en equipo (M = 4.2738), (d) cómo motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual (M = 4.0476), (e) cómo realizar

la visitación a los miembros de PC (*M* = 4.0476), (f) crecimiento de la PC (*M* = 3.9405) y (g) cómo dar estudios bíblicos (*M* = 3.9405). Las áreas en las que los líderes perciben un menor grado de capacitación por parte del pastor fueron(a) la dimensión social de la PC (*M* = 3.5655), (b) cómo disminuir la apostasía (*M* = 3.5536), (c) cómo recolectar entre los inconversos (*M* = 3.4702), (d) cómo promover la literatura de la iglesia en la PC (*M* = 3.4643), (e) cómo dar seminarios en la PC (*M* = 3.4524) y (f) el manual de la Iglesia (*M* = 3.3810).

2. ¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de todos líderes de PC de la MSO de Honduras?

Mediante el análisis de datos (*n* = 168), se obtuvo una media aritmética para la variable grado de desempeño de 3.9865, la desviación típica correspondió a 0.67953. De acuerdo a los niveles de la escala Likert utilizado en el instrumento de medición, expresan que frecuentemente realizan cada una de sus tareas como líder de PC. De los ítems que conformaron el instrumento de desempeño se puede resaltar que las áreas en las que los líderes perciben un mayor desempeño fueron los siguientes: (a) asistir a las reuniones de líderes (*M* = 4.5357), (b) respetar el liderazgo de la iglesia (*M* = 4.3690), (c) motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente (*M* = 4.3274), (d) tener una vida devocional activa (*M* = 4.2619) y (e) reunirme semanalmente con mi PC (*M* = 4.1786). Las áreas en las que los líderes perciben un menor grado de desempeño por parte de ellos fueron las siguientes: (a) alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC (*M* = 3.7262), (b) alcanzar el blanco de almas de mi PC (*M* = 3.6845), (c) rescatar a los ex adventistas dentro del territorio de la PC (*M* = 3.6726), (d) formar nuevos líderes (*M* = 3.5952) y (e) organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año (*M* = 3.4167).

CAPÍTULO V

DIMENSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

La presente investigación tuvo como finalidad principal la de conocer si la capacitación dada por el pastor y percibida por los líderes de PC de la MSO de Honduras es predictora del desempeño de estos últimos. El estudio se realizó con líderes de PC de la MSO de Honduras.

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

En el Capítulo II se encuentra desarrollado el marco teórico del problema considerado, mediante la revisión bibliográfica correspondiente, destacando para la capacitación conceptos, importancia, evaluación, dimensiones y los factores que influyen en ella. Para la variable del desempeño también se incluyen conceptos, evaluación, métodos para evaluar, los factores que influyen en el desempeño y la relación entre capacitación y desempeño. Se presenta una breve reseña de las PC y el resultado de investigaciones previas.

El Capítulo III analiza brevemente el tipo de investigación y se define el tipo de investigación para este estudio. Se consideró la población utilizada en este estudio. Se describe el instrumento, se plantean las hipótesis nulas, operacionalización de las variables e hipótesis. Además, contiene las preguntas complementarias de la investigación y se explica la forma como se recolectaron los datos y las pruebas estadísticas utilizadas.

El Capítulo IV se encuentra dividido de la siguiente forma: descripción demográfica de los sujetos, pruebas de hipótesis y respuestas a las preguntas complementarias.

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

Conclusión sobre la declaración del problema

En la presente investigación se tuvo como finalidad principal la de conocer si la percepción del grado de capacitación que les da el pastor de la iglesia, influye en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se pudo concluir que la variable capacitación recibida por parte del pastor y percibida por los líderes de PC de la MSO de Honduras, parece tener un grado de influencia significativo en el nivel de desempeño de los líderes.

Cualquier esfuerzo que los pastores hagan por capacitar a los líderes de PC en las áreas de sus funciones puede ser determinante de una mejora del desempeño de estos últimos.

Conclusiones generales de las hipótesis complementarias

Hipótesis nula 2

Al analizar la hipótesis que considera diferencias en la percepción del grado de capacitación que reciben de parte del pastor los líderes de PC de la MSO de Honduras según la zona donde viven se encontró que no tiene efecto ni difiere significativamente sobre el nivel de capacitación de los líderes de PC.

Hipótesis nula 3

Después de realizar el análisis correspondiente, se encontró que los grupos definidos por el género difieren significativamente en la percepción del grado de capacitación que los líderes reciben por parte del pastor. Las mujeres tienen una percepción ligeramente superior a la de los hombres.

Hipótesis nula 4

Los grupos definidos por la variable nivel académico de los líderes de PC de la MSO de Honduras, no difirieron significativamente en la percepción del grado de capacitación que reciben por parte del pastor.

Hipótesis nula 5

La hipótesis analizada permite descubrir que no existe relación entre la percepción del grado de capacitación por parte del pastor y la edad de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Hipótesis nula 6

En el análisis estadístico para esta hipótesis, se pudo conocer que el tiempo de

ser miembro de iglesia tiene relación significativa con la percepción del grado de capacitación que reciben por parte del pastor los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Hipótesis nula 7

La hipótesis analizada permite descubrir que no existe relación entre la percepción del grado de capacitación por parte del pastor y el tiempo de ser líder, de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Hipótesis nula 8

El análisis de esta hipótesis permitió llegar a la conclusión que la zona donde viven no produce diferencias en la autopercepción que tienen de su nivel de desempeño. Ambas categorías de los líderes evaluados en esta variable mostraron un nivel de desempeño muy bueno.

Hipótesis nula 9

De acuerdo con los resultados obtenidos para esta hipótesis podemos concluir que el género de los líderes hizo una diferencia significativa en la autopercepción de su nivel de desempeño. Las mujeres presentaron un nivel de desempeño ligeramente superior al de los hombres.

Hipótesis nula 10

Los grupos definidos por la variable nivel académico de los líderes de PC de la MSO de Honduras, no difirieron significativamente en la autopercepción del nivel de desempeño.

Hipótesis nula 11

De acuerdo con los resultados obtenidos para esta hipótesis permitió descubrir que no existe relación alguna entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

Hipótesis nula 12

En el análisis estadístico para esta hipótesis, se pudo conocer que el tiempo de ser miembro de la iglesia sí tiene relación significativa con la autopercepción del nivel de desempeño los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Hipótesis nula 13

La hipótesis analizada permite descubrir que no existe relación entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder.

Conclusiones con base en las preguntas de investigación

Las preguntas de investigación formuladas para esta investigación buscan conocer la percepción del grado de capacitación que los líderes de PC de la MSO de Honduras reciben de parte del pastor, así como la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC.

La percepción del grado de capacitación que los líderes reciben por parte del pastor obtuvo un grado cercano a *buena*.

La autopercepción de los líderes de su nivel de desempeño obtuvo un nivel de muy cercano a *buena*.

Discusión

Kirkpatrick (2000) afirma que la razón fundamental de porqué capacitar a los empleados consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias. Y para esto no existe mejor medio que la capacitación, que también ayuda a alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de la organización. En el entorno religioso Comiskey (2004) afirma que el crecimiento imponente de una iglesia de grupos pequeños es el resultado de la capacitación de los santos para que lleguen a ser líderes de grupos pequeños que producen discípulos. Ésta es la mayor tarea interna de la iglesia, y se tiene que atender constantemente. En la presente investigación se pudo comprobar las posiciones de ambos autores al encontrar que la capacitación que el pastor les brinda a los líderes de PC de la MSO de Honduras sí es un factor predictor de su nivel de desempeño y este resultado es similar al encontrado en la investigación de Machado Arévalo (2009) realizado en El Salvador.

Hellriegel y Slocum (2009) afirman que los programas de capacitación ayudan a los empleados a desarrollar las competencias al máximo en sus puestos actuales. La inducción, la capacitación de habilidades básicas, el aprendizaje por medios electrónicos y la capacitación de equipos son todos ejemplos de programas que ayudan a las organizaciones a mejorar el desempeño de su fuerza laboral. Al mismo tiempo Blejmar (2003) afirma que al no existir una política de capacitación orientada a que los empleados produzcan determinados resultados, no es extraño que a la

hora de evaluar el desempeño de esos empleados, las dificultades sean enormes. Al comparar las medias de las variables en la investigación de Vicente Nafri Machado Arévalo (grado de capacitación = 3.5513, nivel de desempeño = 3.8813) con los de esta investigación (grado de capacitación = 3. 8026, nivel de desempeño = 3. 9865), se encontró que ambos indicadores aumentaron significativamente. Aunque ambos investigaciones se realizaron en la misma unión, los líderes de esta investigación estuvieron expuestos a un programa de capacitación por parte de la UCC (2003). Estos resultados ayudan a afirmar nuevamente que a una mejor capacitación un mejor desempeño de líderes de PC.

Machado Arévalo (2009) encontró que el campo local, la zona donde vive, el género y el nivel académico de los líderes, hicieron diferencia significativa en la percepción que los líderes tienen del grado de capacitación que reciben por parte del pastor ($p = .003 < .05$). De todos los factores mencionados la zona donde viven ($p = .031 < .05$) y el nivel académico ($p = .003 < .05$) fueron los factores que hicieron la diferencia significativa. Mientras tanto en la presente investigación solamente se pudo comprobar que el género fue la única variable que hizo diferencia en la percepción del grado de capacitación.

La misma investigación de Machado Arévalo (2009) encontró que la edad, el tiempo de ser miembro de iglesia y el tiempo de ser líder de PC, influyen significativamente en la percepción del grado de capacitación que les proporciona el pastor a los líderes($p = .002 < .05$).Los resultados revelaron que las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de iglesia y tiempo de ser líder de PC), incluidas en el análisis, explicaban un 1.1% de la varianza de la variable dependiente (grado de capacitación percibido). En la presente investigación solamente se pudo comprobar que

únicamente el tiempo de trabajar como líder se relaciona con el nivel de desempeño. Rodríguez Valencia (2007) afirma que la manera más simple de resumir la importancia de la capacitación es considerarla como una inversión que hace la empresa en su personal. Esa inversión genera dividendos al patrón, a la organización y a los demás trabajadores. En la investigación se pudo comprobar que el tiempo que tiene un líder en su cargo se relaciona directamente con su capacitación.

Mientras que en la investigación de Machado Arévalo (2009) el campo local, zona donde vive, género y nivel académico de los líderes, no hicieron diferencia en la autopercepción que ellos tenían de su nivel desempeño, Pacheco López (2009) encontró que la autopercepción del nivel de desempeño difiere significativamente según el género de los líderes de PC y Villalobos (2010) encontró que el nivel académico sí hace diferencia en el nivel de desempeño de los líderes de PC. En la presente investigación se comprobó que las variables mencionadas anteriormente, solamente el género hace diferencia en el nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Los resultados de la investigación de Machado Arévalo (2009) muestranque la edad, el tiempo de ser miembro de iglesia y el tiempo de ser líder de PC, influyen significativamente en la autopercepción de los líderes de su nivel de desempeño (p = .008).Los resultados mostraron que las tres variables predictoras (edad, tiempo de ser miembro de la iglesia y tiempo de ser líder de PC), incluidas en el análisis, explicaban un 0.8% de la varianza de la variable dependiente (nivel de desempeño percibido). La investigación que realizó Villalobos (2010) encontró que la edad de los líderes se relaciona con su nivel de desempeño. En la investigación presente solamente se pudo comprobar que el tiempo de ser líder de PC se relaciona con la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC.

Recomendaciones

Debido al avance en el estudio que se ha hecho de la capacitación y del desempeño, así como la aportación de varios autores contenidos en esta investigación que relacionan estas variables, es conveniente realizar las siguientes recomendaciones.

A los administradores de la MSO de Honduras

1. Diseñar un programa de capacitación complementario al actual programa de certificación de líderes de la UCC en donde los líderes sean instruidos constantemente en las áreas que cubre dicho programa.

2. Desarrollar un programa de capacitación especial para ayudar a los pastores de distrito a convertirse en capacitadores excelentes.

3. Proporcionar materiales de capacitación tanto a pastores como líderes de PC.

4. Diseñar un sistema de evaluación y control de la capacitación y el desempeño de los pastores y líderes de PC.

A los pastores

1. Que en cada distrito haya un plan de capacitación constante complementario al plan de la UCC, que permita a los líderes desarrollar todo su potencial y excelente desempeño.

2. Que en la capacitación de los líderes de PC se haga énfasis especial en las áreas de: alcance de objetivos en la PC, multiplicación de la PC y la formación de nuevos líderes, ya que estos constituyen algunas de las debilidades en el nivel de desempeño.

3. Que haya evaluaciones periódicas de manera grupal e individual para conocer los avances y el desempeño de los líderes de PC.

4. Que se diseñe un instrumento para recoger opiniones de los líderes de PC con respecto a los programas de capacitación que puedan aplicarse.

5. Que se establezcan programas de mejoramiento en las diferentes dimensiones del desempeño.

Para futuras investigaciones

1. Replicar ésta misma investigación en el resto de campos de Honduras, para comparar los resultados obtenidos con otros campos ya que en todos ellos se sigue el modelo de las PC.

2. Incluir a la población de líderes analfabetos, para poder tener información de éste segmento de la población no contemplada en el presente estudio ya que ellos son líderes de PC.

3. Realizar otra investigación en el mismo campo que incluya la variable motivación.

4. Investigar la relación entre el liderazgo del anciano y del pastor y el desempeño, la motivación y la satisfacción de los líderes de PC que ellos lideran.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO

UNIÓN CENTROAMERICANA CENTRAL

IGLESIA ADVENTISTA DEL SEPTIMO DIA

ESTUDIO SOBRE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS PASTORES Y LÍDERES DE PC DE LA MISIÓN SUR-OCCIDENTAL DE HONDURAS

INDICACIONES GENERALES

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

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

Los resultados de esta investigación se usarán para ayudar al fortalecimiento de las Pequeñas Congregaciones de la Misión Sur-Occidental de Honduras.

Muchas gracias por su colaboración

I. DATOS GENERALES

Zona de residencia:	1.❑*Rural*	2.❑*Urbana*	
Género:	1.❑*Masculino*	2.❑*Femenino*	
Nivel académico máximo:	1.❑*Ninguno*	2.❑*1º a 6º*	3.❑*Ciclo común*
	4.❑*Bachillerato*	5.❑*Universidad*	
6.❑**Postgrado**			

Edad: |_____|*años*

Tiempo de trabajar como Líder de PC: |_____|*años* _____

(Si es menos de un año indique los meses)

Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista: |_____|*años* _____

(Si es menos de un año indique los meses)

II. CAPACITACIÓN

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

Con qué frecuencia recibe capacitación de parte de su pastor sobre…	**Nunca**	**Casi Nunca**	**A veces**	**Frecuentemente**	**Muy frecuentemente**
Formación de nuevos líderes	❑	❑	❑	❑	❑
Mayordomía cristiana integral	❑	❑	❑	❑	❑
Planificación y alcance de objetivos	❑	❑	❑	❑	❑
Crecimiento de la PC	❑	❑	❑	❑	❑
Cómo dividir una PC para motivar el crecimiento de la iglesia	❑	❑	❑	❑	❑
Responsabilidades del liderazgo	❑	❑	❑	❑	❑
La organización y el funcionamiento de los departamentos de la iglesia	❑	❑	❑	❑	❑
Realización de programas de PC creativos e innovadores	❑	❑	❑	❑	❑
Delegación de responsabilidades	❑	❑	❑	❑	❑
La dimensión social de la PC	❑	❑	❑	❑	❑
Cómo recolectar entre los inconversos	❑	❑	❑	❑	❑
Sacar decisiones para el bautismo	❑	❑	❑	❑	❑
Cómo dar estudios bíblicos	❑	❑	❑	❑	❑
Cómo trabajar con los interesados	❑	❑	❑	❑	❑
Crecimiento en el liderazgo	❑	❑	❑	❑	❑
El Manual del Líder de la PC	❑	❑	❑	❑	❑
El Manual de la Iglesia	❑	❑	❑	❑	❑
Cómo dar seminarios en la PC	❑	❑	❑	❑	❑
Cómo promover la literatura de la iglesia en la PC	❑	❑	❑	❑	❑

Cómo motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual	❑	❑	❑	❑	❑
La formación y funcionamiento de dúos misioneros en las PC	❑	❑	❑	❑	❑
Cómo disminuir la apostasía	❑	❑	❑	❑	❑
El ministerio de rescate del hermano caído	❑	❑	❑	❑	❑
Cómo realizar la visitación a los miembros de PC	❑	❑	❑	❑	❑
Relaciones humanas	❑	❑	❑	❑	❑
Elaboración y predicación de sermones	❑	❑	❑	❑	❑
Las 28 creencias de la Iglesia Adventista	❑	❑	❑	❑	❑
La importancia de congregarse en el templo	❑	❑	❑	❑	❑
Trabajo en equipo	❑	❑	❑	❑	❑
Elaboración de informes	❑	❑	❑	❑	❑

III. DESEMPEÑO

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

Con qué frecuencia realizo mi trabajo de…	**Nunca**	**Casi Nunca**	**A veces**	**Frecuentemente**	**Muy frecuentemente**
Asistir a las reuniones de líderes	❑	❑	❑	❑	❑
Formar nuevos líderes	❑	❑	❑	❑	❑
Promover la mayordomía dentro de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC	❑	❑	❑	❑	❑
Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año	❑	❑	❑	❑	❑
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Realizar un buen programa en la PC	❑	❑	❑	❑	❑
Delegar funciones especificas a los miembros de la PC	❑	❑	❑	❑	❑
Predicar buenos sermones	❑	❑	❑	❑	❑
Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Alcanzar el blanco de recolección de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Alcanzar el blanco de almas de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC	❑	❑	❑	❑	❑
Ser un excelente instructor de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑

Respetar el liderazgo de la iglesia	❑	❑	❑	❑	❑
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC	❑	❑	❑	❑	❑
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	❑	❑	❑	❑	❑
Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente	❑	❑	❑	❑	❑
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Retener a los miembros de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Rescatar a los exadventistas dentro del territorio de la PC	❑	❑	❑	❑	❑
Reunirme semanalmente con mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Tener una vida devocional activa	❑	❑	❑	❑	❑
Realizar la visitación a los miembros de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC	❑	❑	❑	❑	❑
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia	❑	❑	❑	❑	❑
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia	❑	❑	❑	❑	❑
Entregar puntualmente la información que requiere el pastor	❑	❑	❑	❑	❑
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	❑	❑	❑	❑	❑

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Grado de capacitación	Medida de las habilidades y conocimientos que necesita una persona para desempeñar tareas y asignaciones de un rol determinado.	Los líderes de PC respondieron a 30 declaraciones, utilizando la siguiente escala likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Muy frecuentemente Las declaraciones fueron las siguientes: 1. Formación de nuevos líderes 2. Mayordomía cristiana integral 3. Planificación y alcance de objetivos 4. Crecimiento de la PC 5. Cómo dividir una PC para motivar el crecimiento de la iglesia 6. Responsabilidades del liderazgo 7. La organización y el funcionamiento de los departamentos de la iglesia 8. Realización de programas de PC creativos e innovadores 9. Delegación de responsabilidades 10. La dimensión social de la PC 11. Cómo recolectar entre los inconversos 12. Sacar decisiones para el bautismo 13. Cómo dar estudios bíblicos 14. Cómo trabajar con los interesados 15. Crecimiento en el liderazgo 16. El Manual del Líder de la PC 17. El Manual de la Iglesia 18. Cómo dar seminarios en la PC 19. Cómo promover la literatura de la iglesia en la PC 20. Cómo motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual 21. La formación y funcionamiento de dúos misioneros en las PC 22. Cómo disminuir la apostasía 23. El ministerio de rescate del hermano caído 24. Cómo realizar una visita pastoral 25. Relaciones humanas 26. Elaboración y predicación de sermones 27. Las 28 creencias de la Iglesia Adventista 28. La importancia de congregarse en el templo 29. Trabajo en equipo 30. Elaboración de informes	El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 30, la puntuación más baja, hasta 150, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados. Posteriormente se convirtió a la siguiente escala equivalente: Nunca = 1 = Pésima Casi nunca = 2 = Mala A veces = 3 = Regular Frecuentemente = 4 = Buena Muy Frecuentemente = 5 = Excelente Escala métrica

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de desempeño	Medida que puede expresarse en términos de competencia y su nivel de contribución a una institución o empresa. Toma en cuenta las acciones o comportamientos que son inherentes a una profesión, cargo u oficio.	Los líderes de PC respondieron a 30 declaraciones, utilizando la siguiente escala likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Muy frecuentemente Las declaraciones fueron las siguientes 1. Asistir a las reuniones de líderes 2. Formar nuevos líderes 3. Promover la mayordomía dentro de mi PC 4. Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC 5. Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año 6. Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC 7. Realizar un buen programa en la PC 8. Delegar funciones especificas a los miembros de la PC 9. Predicar buenos sermones 10. Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC 11. Alcanzar el blanco de recolección de mi PC 12. Alcanzar el blanco de almas de mi PC 13. Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC 14. Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC 15. Ser un excelente instructor de mi PC 16. Respetar el liderazgo de la iglesia 17. Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC 18. Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia 19. Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente 20. Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC 21. Retener a los miembros de mi PC 22. Rescatar a los ex – adventistas dentro del territorio de la PC 23. Reunirme semanalmente con mi PC 24. Tener una vida devocional activa 25. Realizar la visitación a los miembros de mi PC 26. Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC 27. Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia 28. Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia 29. Entregar puntualmente la información que requiera el pastor 30. Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	El indicador se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los ítems dando un total de 30, la puntuación más baja, hasta 150, la puntuación más alta, de la cual se obtuvo la media aritmética para todos los sujetos investigados. Posteriormente se convirtió a la siguiente escala equivalente: Nunca = 1 = Pésima Casi nunca = 2 = Mala A veces = 3 = Regular Frecuentemente = 4 = Buena Muy Frecuentemente = 5 = Excelente Escala métrica

Operacionalización de variables (Continuación)

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Zona de residencia	Espacio de residencia de una persona que se divide en dos áreas: cascos de concentración de población (zona urbana) y espacios en el campo (zona rural)	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: ☐ Rural ☐ Urbana	El sujeto marcó con una "X" una de las dos opciones según fuese su zona de residencia. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Rural 2 = Urbana Escala nominal.
Género	Características que permiten determinar los grupos en lo que se dividí la humanidad: Masculino y femenino	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: ☐ Masculino ☐ Femenino	El sujeto marcó con una "X" una de las dos opciones según fuese su género. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Masculino 2 = Femenino Escala nominal.
Nivel académico máximo	Último grado de educación cursado por una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: ☐ Ninguno ☐ 1º a 6º ☐Ciclo común ☐ Bachillerato ☐ Universidad ☐ Posgrado	El sujeto marcó con una "X" una de las opciones según fuese el campo local al que pertenece. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. La variable se categorizó de la siguiente forma: 1 = Ninguno 2 = 1º a 6º 3 = Ciclo común 4 = Bachillerato 5 = Universidad 6 = Postgrado Escala ordinal.

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Edad	Tiempo expresado en años que ha vivido una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: |_____| Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese su edad. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.
Tiempo de trabajar como Líder de PC	Tiempo expresado en años que ha trabajo como Líder de PC una persona.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: |_____| Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese su tiempo de trabajar como Líder de PC. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	Tiempo expresado en años que tiene una persona de ser miembro de la Iglesia Adventista de 7º Día.	Se determinó la posición del sujeto en la variable al responder al siguiente ítem: |_____| Años	El sujeto escribió una cifra numérica según fuese tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista. El indicador se determinó por la respuesta que expresó. Escala métrica.

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
$H_0$1: La percepción del grado de capacitación, que les da el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.	Variable Independiente (VI) A. Grado de Capacitación Variable Dependiente (VD) B. Nivel de Desempeño	 A. Métrica B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el Modelo de Regresión Lineal Múltiple. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$2: No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.	VI C. Zona de residencia VD A. Grado de Capacitación	 C. Nominal A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$3: No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.	VI D. Género VD A. Grado de Capacitación	 D. Nominal A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$4: No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.	VI E. Nivel académico VD A. Grado de Capacitación	 E. Ordinal A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$5:No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.	VI F. Edad VD A. Grado de Capacitación	 F. Métrica A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de r de Pearson. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$6: No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.	VI G. Tiempo de ser miembro de la iglesia VD A. Grado de Capacitación	 G. Métrica A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de r de Pearson. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$7: No existe una relación significativa entre la	VI H. Tiempo de traba-	 H. Métrica	Para la prueba de la hipótesis

Operacionalización de hipótesis (Continuación)

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.	jar como líder de PC VD A. Grado de Capacitación	 A. Métrica	se usó la prueba estadística de r de Pearson. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$8: No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.	VI C. Zona de residencia VD B. Nivel de Desempeño	 C. Nominal B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$9: No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.	VI D. Género VD B. Nivel de Desempeño	 D. Nominal B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística t para muestras independientes. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$10: No existe diferencia significativa en la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.	(VI) E. Nivel académico (VD) B. Nivel de Desempeño	 E. Ordinal B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un factor. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$11: No existe una relación significativa entre la auto-percepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.	(VI) F. Edad (VD) B. Nivel de Desempeño	 F. Métrica B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de r de Pearson. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$12: No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.	(VI) G. Tiempo de ser miembro de la iglesia (VD) B. Nivel de Desempeño	 G. Métrica B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de r de Pearson. La hipótesis nula se probó con niveles de significación <.05.
$H_0$13: No existe una relación significativa entre la auto-percepción del nivel de desempeño de los	(VI) H. Tiempo de trabajar como líder de PC	 H. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística de r de Pearson. La hipótesis nula

Operacionalización de hipótesis (Continuación)

Hipótesis nulas	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.	(VD) B. Nivel de Desempeño	B. Métrica	se probó con niveles de significación <.05.

APÉNDICE D

TABLAS USADAS EN LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Hipótesis nula 1

La percepción del grado de capacitación, que les da el pastor de la iglesia, no influye en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras.

Variables introducidas/eliminadas[b]

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	Grado de Capacitación[a]	.	Introducir

a. Todas las variables solicitadas introducidas

b. Variable dependiente: Nivel de Desempeño

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.698[a]	.487	.484	.48812

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

ANOVA[b]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	37.563	1	37.563	157.657	.000[a]
	Residual	39.551	166	.238		
	Total	77.114	167			

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

b. Variable dependiente: Nivel de Desempeño

Coeficientes[a]

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.483	.203		7.311	.000
	Grado de Capacitación	.658	.052	.698	12.556	.000

a. Variable dependiente: Nivel de Desempeño

Hipótesis nula 2

No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.

Estadísticos de grupo

	Zona de Residencia	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Grado de Capacitación	Rural	52	3.8635	.72905	.10110
	Urbana	116	3.7753	.71804	.06667

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Grado de Capacitación	Se han asumido varianzas iguales	.159	.690	.732	166	.465	.08817	.12040	-.14954	.32589
	No se han asumido varianzas iguales			.728	96.873	.468	.08817	.12110	-.15219	.32854

Hipótesis nula 3

No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.

Estadísticos de grupo

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Grado de Capacitación	Masculino	75	3.5609	.77276	.08923
	Femenino	93	3.9975	.61303	.06357

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Grado de Capacitación	Se han asumido varianzas iguales	2.573	.111	-4.084	166	.000	-.43660	.10690	-.64767	-.22554
	No se han asumido varianzas iguales			-3.985	139.311	.000	-.43660	.10956	-.65321	-.21999

Hipótesis nula 4

No existe diferencia significativa en la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.

Descriptivos

Grado de Capacitación

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Ninguno	6	3.9889	.40807	.16659	3.5606	4.4171	3.43	4.60
1º a 6º	65	3.9272	.57999	.07194	3.7835	4.0709	1.80	5.00
7º a 9º	33	3.7798	.87237	.15186	3.4705	4.0891	1.03	5.00
Bachillerato	37	3.6604	.73164	.12028	3.4164	3.9043	2.07	4.90
Universidad	27	3.6840	.83964	.16159	3.3518	4.0161	1.93	5.00
Total	168	3.8026	.72044	.05558	3.6928	3.9123	1.03	5.00

ANOVA

Grado de Capacitación

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	2.363	4	.591	1.142	.339
Intra-grupos	84.315	163	.517		
Total	86.678	167			

Hipótesis nula 5

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Grado de Capacitación	3.8026	.72044	168
Edad	42.1310	13.12289	168

Correlaciones

		Grado de Capacitación	Edad
Grado de Capacitación	Correlación de Pearson	1	.060
	Sig. (bilateral)		.440
	N	168	168
Edad	Correlación de Pearson	.060	1
	Sig. (bilateral)	.440	
	N	168	168

Hipótesis nula 6

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Grado de Capacitación	3.8026	.72044	168
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	13.8904	9.87113	168

Correlaciones

		Grado de Capacitación	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista
Grado de Capacitación	Correlación de Pearson	1	.199(**)
	Sig. (bilateral)		.010
	N	168	168
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	Correlación de Pearson	.199(**)	1
	Sig. (bilateral)	.010	
	N	168	168

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

Hipótesis nula 7

No existe una relación significativa entre la percepción del grado de capacitación de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Grado de Capacitación	3.8026	.72044	168
Tiempo de trabajar como Líder de PC	4.1405	4.18370	168

Correlaciones

		Grado de Capacitación	Tiempo de trabajar como Líder de PC
Grado de Capacitación	Correlación de Pearson	1	.120
	Sig. (bilateral)		.122
	N	168	168
Tiempo de trabajar como Líder de PC	Correlación de Pearson	.120	1
	Sig. (bilateral)	.122	
	N	168	168

Hipótesis nula 8

No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según la zona donde viven.

Estadísticos de grupo

	Zona de Residencia	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Nivel de Desempeño	Rural	52	3.9494	.63199	.08764
	Urbana	116	4.0032	.70180	.06516

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Nivel de Desempeño	Se han asumido varianzas iguales	.862	.355	-.473	166	.637	-.05380	.11367	-.27823	.17062
	No se han asumido varianzas iguales			-.493	108.292	.623	-.05380	.10921	-.27027	.16266

Hipótesis nula 9

No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el género.

Estadísticos de grupo

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Nivel de Desempeño	Masculino	75	3.8053	.80137	.09253
	Femenino	93	4.1326	.52279	.05421

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Nivel de Desempeño	Se han asumido varianzas iguales	5.340	.022	-3.187	166	.002	-.32728	.10268	-.53002	-.12455
	No se han asumido varianzas iguales			-3.052	121.957	.003	-.32728	.10724	-.53959	-.11498

Hipótesis nula 10

No existe diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras, según el nivel académico.

Descriptivos

Nivel de Desempeño

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Ninguno	6	4.1833	.30313	.12375	3.8652	4.5015	3.70	4.47
1º a 6º	65	4.0892	.65126	.08078	3.9279	4.2506	1.97	5.00
7º a 9º	33	3.9848	.68471	.11919	3.7421	4.2276	1.70	4.87
Bachillerato	37	3.9378	.70427	.11578	3.7030	4.1727	1.40	5.00
Universidad	27	3.7642	.74190	.14278	3.4707	4.0577	1.27	4.77
Total	168	3.9865	.67953	.05243	3.8830	4.0900	1.27	5.00

ANOVA

Nivel de Desempeño

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	2.340	4	.585	1.275	.282
Intra-grupos	74.773	163	.459		
Total	77.114	167			

Hipótesis nula 11

No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y su edad.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Nivel de Desempeño	3.9865	.67953	168
Edad	42.1310	13.12289	168

Correlaciones

		Nivel de Desempeño	Edad
Nivel de Desempeño	Correlación de Pearson	1	.061
	Sig. (bilateral)		.434
	N	168	168
Edad	Correlación de Pearson	.061	1
	Sig. (bilateral)	.434	
	N	168	168

Hipótesis nula 12

No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser miembro de iglesia.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Nivel de Desempeño	3.9865	.67953	168
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	13.8904	9.87113	168

Correlaciones

		Nivel de Desempeño	Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista
Nivel de Desempeño	Correlación de Pearson	1	.216(**)
	Sig. (bilateral)		.005
	N	168	168
Tiempo de ser miembro de la Iglesia Adventista	Correlación de Pearson	.216(**)	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	168	168

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

Hipótesis nula 13

No existe una relación significativa entre la autopercepción del nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras y el tiempo de ser líder de PC.

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Nivel de Desempeño	3.9865	.67953	168
Tiempo de trabajar como Líder de PC	4.1405	4.18370	168

Correlaciones

		Nivel de Desempeño	Tiempo de trabajar como Líder de PC
Nivel de Desempeño	Correlación de Pearson	1	.142
	Sig. (bilateral)		.067
	N	168	168
Tiempo de trabajar como Líder de PC	Correlación de Pearson	.142	1
	Sig. (bilateral)	.067	
	N	168	168

APÉNDICE E

TABLAS USADAS EN LA RESOLUCIÓN DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS DE LA INVESTIGACIÓN

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable	Media aritmética	Desviación típica
Grado de Capacitación	3.8026	0.72044
Nivel de Desempeño	3.9865	0.67953

MEDIAS DE LOS ÍTEMS DE CAPACITACIÓN
(ORDEN DESCENDENTE)

¿Cuál es la percepción de todos los líderes de PC de la de la MSO de Honduras sobre el grado de capacitación por parte del pastor?

Ítems	Medias Aritméticas
La importancia de congregarse en el templo	4.3036
Responsabilidades del liderazgo	4.2917
Trabajo en equipo	4.2738
Cómo motivar a los miembros de la PC hacia el crecimiento espiritual	4.0476
Cómo realizar la visitación a los miembros de PC	3.9405
Crecimiento de la PC	3.9405
Cómo dar estudios bíblicos	3.9405
La formación y funcionamiento de dúos misioneros en las PC	3.9345
Crecimiento en el liderazgo	3.9345
Formación de nuevos líderes	3.9286
Delegación de responsabilidades	3.9286
Planificación y alcance de objetivos	3.8988
Cómo trabajar con los interesados	3.8512
La organización y el funcionamiento de los departamentos de la iglesia	3.8036
Cómo dividir una PC para motivar el crecimiento de la iglesia	3.7976
Relaciones humanas	3.7857
Realización de programas de PC creativos e innovadores	3.7679
Elaboración de informes	3.7262
El ministerio de rescate del hermano caído	3.7202
Las 28 creencias de la Iglesia Adventista	3.7202
Elaboración y predicación de sermones	3.6964
Mayordomía cristiana integral	3.6726
El Manual del Líder de la PC	3.6667
Sacar decisiones para el bautismo	3.6190
La dimensión social de la PC	3.5655
Cómo disminuir la apostasía	3.5536
Cómo recolectar entre los inconversos	3.4702
Cómo promover la literatura de la iglesia en la PC	3.4643
Cómo dar seminarios en la PC	3.4524
El Manual de la Iglesia	3.3810

MEDIAS DE LOS ÍTEMS DE DESEMPEÑO
(ORDEN DESCENDENTE)

¿Cuál es la autopercepción del nivel de desempeño de todos líderes de PC de la MSO de Honduras?

Ítems	Medias Aritméticas
Asistir a las reuniones de líderes	4.5357
Respetar el liderazgo de la iglesia	4.3690
Motivar a los miembros de la PC para que crezcan espiritualmente	4.3274
Tener una vida devocional activa	4.2619
Reunirme semanalmente con mi PC	4.1786
Asistir con mi PC a los cultos regulares de nuestra iglesia	4.1488
Promover que se lleven visitas a cada culto de la PC y la iglesia	4.1488
Retener a los miembros de mi PC	4.1250
Informar a la PC sobre los eventos de la iglesia	4.1190
Mejorar continuamente mi desempeño como líder de PC	4.1131
Tratar de forma cálida a los miembros de mi PC	4.1131
Ser un excelente instructor de mi PC	4.1071
Apoyar las actividades de los departamentos de mi iglesia junto con mi PC	4.0893
Conocer, entender y enseñar las doctrinas de la iglesia	4.0714
Entregar puntualmente la información que él requiera	4.0536
Realizar un buen programa en la PC	3.9940
Delegar funciones especificas a los miembros de la PC	3.9881
Realizar la visitación a los miembros de mi PC	3.9702
Predicar buenos sermones	3.9286
Alcanzar el blanco de recolección de mi PC	3.8929
Implementar el funcionamiento de los dúos misioneros dentro de mi PC	3.8393
Distribuir literatura de mi iglesia a través de la PC	3.8393
Establecer con los miembros del grupo los objetivos de la PC	3.7857
Promover actividades sociales entre los miembros de mi PC	3.7679
Promover la mayordomía dentro de mi PC	3.7321
Alcanzar el blanco de estudios bíblicos de mi PC	3.7262
Alcanzar el blanco de almas de mi PC	3.6845
Rescatar a los exadventistas dentro del territorio de la PC	3.6726
Formar nuevos líderes	3.5952
Organizar la multiplicación de mi PC en no más de un año	3.4167

LISTA DE REFERENCIAS

Aguillón López, L. A. (2009). *La capacitación y la motivación como influyentes en el nivel de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Occidental y la Misión Central de El Salvador*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México.

Aguirre, J. M., Andrés, M. P., Rodríguez, J. y Tous, D. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Pirámide.

Alles, M. A. (2005*). Gestión por competencias: el diccionario*. México: Gránica.

Anastasi, A. y Urbina S. (1998). *Tests psicológicos*. México: Pearson Educación.

Anda Gutiérrez, C. (2005). *Administración y calidad.* México: Limusa.

Billikopf Encina, G. (2003). *Administración laboral agrícola: cultivando la productividad del personal. Los Ángeles,* CA: Regents of the University of California.

Blake, O. (1997). *La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones*. Buenos Aires: Macchi.

Blake, O. (2000). *Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación*. Buenos Aires: Macchi.

Blanchard, K. y Bowles, S. (2003). *¡A la carga!* México: Norma.

Blanchard, K. y Hodges, P. (2006) *Un líder como Jesús*. Nashville, TN: Nelson.

Blejmar, B. (2003). *Liderazgo y desarrollo sustentable.* Buenos Aires: Manantial.

Blumberg, M. y Pringle, C. (1992).The missing opportunity in organizational research: some implications for a theory of wok performance. *Academy of Management Review, 7*(2), 560-569.

Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos.* México: Cengage Learning.

Bravo, D., Contreras, D. y Crespi, G. (2000). *Evaluación de impacto en formación empresarial: el caso FUNDES.* Santiago de Chile: McGraw-Hill

Burrill, R. (2006). *Revitalización de la iglesia en el siglo XXI.* Miami, FL: APIA.

Cardozo Cuenca, H. (2007). *Gestión empresarial del sector solidario*. Bogotá: Ecoe.

Carrillo, J. (2001). *Mercados de trabajo en la industria maquiladora.* México: Plaza y Valdés.

Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la administración de personal.* México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos.* México: McGraw-Hill.

Comiskey, J. (2004). *La explosión de la iglesia celular, cómo estructurar la iglesia en células eficaces.* Barcelona: CLIE.

Cruz Castillo, D. C. (2008). *Autopercepción de la capacitación y del desempeño laboral de los empleados del Hospital La Carlota en Montemorelos, Nuevo León*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México.

Cuesta Santos, A. (2002). *Gestión del conocimiento. Análisis y proyección de los recursos humanos*. La Habana: Académica.

Daft, R. L. y Marcia, D. (2006). *Introducción a la administración*. México: Cengage Learning.

Davis, K. y Newstrom, J. W. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. México: Cengage Learning.

Dessler, G. (2001). *Administración de personal.* México: Pearson Educación.

Dolan, S. y Martin, I. (2000). *Los diez mandamientos para la dirección de personas.* Barcelona: Gestión 2000.

Food and Agriculture Organization. (2002). *Sistemas de calidad e inocuidad de los alimentos: manual de capacitación sobre higiene de los alimentos y sobre el sistema de análisis de peligros y de puntos críticos de control (APPCC)*. Madrid: Autor.

Finley, M. (2006). *La gran comisión, estrategias para cumplirla*. Miami, FL: APIA.

Florez Zambranal, P. I. y Díaz Rojas, P. A. (2004). Evaluación de un programa de capacitación para el personal de salud sobre atención y abordaje de adolescentes en La Paz, Bolivia. *Revista Cubana de Educación Médica Superior, 18*(4),1-7.

Franklin, E. B. (2007). *Auditoría administrativa*. México: Pearson Educación.

Gitman, L. J. y McDaniel, C. D. (2007). *El futuro de los negocios*. México: Cengage Learning.

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (1999). *Gestión de recursos humanos.* Madrid: Prentice Hall.

González Arisa, A. L. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias.* Barranquilla, Colombia: Uninorte.

Gore, E. (2004). *La educación en la empresa.* México: Gránica.

Gutiérrez Martín, A. (1989). *Cómo organizar una iglesia: teología de la administración*. Barcelona: Clie.

Guzmán Silva, S. y Sánchez Escobedo, P. (2006). Efectos de un programa de capacitación de profesores en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes universitarios en el Sureste de México. *Revista Electrónica de Investigación, 8*(2). Recuperado de http://redie.uabc.mx/ vol8no2/contenido-guzman.html

Hellriegel, D., Jackson, S. E. y Slocum, J. W. (2006). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México: Cengage Learning.

Hernández Blázquez, B., Cervera, J. L. y Matesanz, E. (2001*). Técnicas estadísticas de investigación social*. México: Días de Santos.

Hernández Galicia, E. I. (2008). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de Industrias Citrícolas de Montemorelos*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.

Hitt, M. A., Black, J. S. y Porter, L. W. (2006). *Administración.* México: Pearson Educación.

Horngren, C. T., Sundem, G. L. y Otratton, W. O. (2006). *Contabilidad administrativa.* México: Pearson Educación.

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (1983). *Desarrollo rural en las Américas* (Vol. 13-15). San José, Costa Rica: Autor.

Jacobs, D. y Homburger, A. (1992). *Cómo hacer que su empresa sea competitiva.* México: Días de Santos.

Johnson, K. W. (1999). *Grupos pequeños para el tiempo del fin.* Doral, FL: APIA.

Kirkpatrick, D. (2000). *Evaluación de acciones formativas*. Barcelona: Gestión 2000.

Lechuga Santillán, E. (1998). *Estrategias para la optimización de los recursos humanos.* México: ISEF.

Lee, W. (2006). *Entrenamiento para ancianos: comunión con respecto al mover actual del Señor, Libro 5.*Houston, TX: Living Stream Ministry.

Lopéz Lopéz, S. D. (2008). D*esempeño de docentes de las escuelas primarias adventistas de la Unión Mexicana del Norte*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México.

Machado Arévalo, V. N. (2009). *La capacitación y la motivación como influyentes en el nivel de desempeño*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México.

Mad Comunicación. (2005). *El plan de formación de la empresa: guía práctica para su elaboración y desarrollo.* Madrid: FC.

Malphurs, A. (2005). *Realidades del ministerio.* Grand Rapids, MI: Portavoz.

Martín, C. (2000). *Cómo trastornar al mundo.* Miami, FL: APIA.

McAdams, J. L. (1998). *Premiar el desempeño: una guía para mejorar los resultados de negocio a través de las personas.* México: Díaz de Santos.

Méndez Álvarez, C. E. (2001). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación.* México: McGraw-Hill.

Mendoza, L. y Mendoza de Man, W. (1996). *El discipulado, transferencia de vida.* Barcelona: Clie.

Mercado H., S. (1994). *¿Cómo hacer una tesis?* México: Limusa.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia.* México: Addison-Wesley Iberoamericana.

Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos.* México: Pearson Educación.

Muchinsky, P. M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Cengage Learning.

Nash, M. (1989). *Cómo incrementar la productividad del recurso humano.* Bogotá: Norma.

Oltra Comorera, V., Curós Vilá, M.P., Díaz Cuevas, C.A., Rodríguez-Serrano, J.C., Teba Nuez, R. y Tejero Lorenzo, J. (2005). *Desarrollo del factor humano.* Barcelona: UOC.

Pacheco López, A. (2009). *La capacitación y la motivación como influyentes del nivel de desempeño*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, México.

Padilla, R. y Juárez, M. (2006). Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera. *Revista de la Cepal*,*92*, 45-60. Recuperado de http://books.google.com.sv/books?id=V1EWwtH3mREC

Porret Gelabert , M. (2007*). Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones.*Madrid: Esic.

Powers, B. P. (2006). *Manual de educación cristiana*. Houston, TX: Mundo Hispano.

Pritchard, R. D. (1990).*Measuring and improving organizational productivity*. Nueva York: Praeger.

Prieto, A. B. (2007*). Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Esic.

Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. México: Díaz de Santos.

Queipo, B. y Useche, M. C. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales, 8*(3), 486-496.

Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium, 3*(9), 33-51.

Reza Trosino, J. C. (2007). *Evaluación de la capacitación en las organizaciones.* México: Panorama.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Robbins, S. P. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.

Robbins, S. P. y Decenzo, D.A. (2003). *Fundamentos de administración*. México: Pearson Educación.

Rodríguez Valencia, J. (2007). *Administración moderna de personal.* México: Cengage Learning.

Rojo, O. (2006).*Capacitación y desarrollo de los recursos humanos*. Recuperado de http://www.mailxmail.com/curso-capacitacion-desarrollo-recursos-humanos/evaluacion-capacitacion-desarrollo

Romero Ayuso, D. M. y Moruno Miralles, P. (2003). *Terapia ocupacional: teoría y técnicas.* Madrid: Masson.

Sánchez, D., Smith, E. C. y Watke, C. E. (2002).*Cómo sembrar iglesias en el siglo XXI.* Houston, TX: Mundo Hispano.

Salkind, N. J. (1999). *Métodos de investigación.* México: Prentice Hall.

Schultz, S. J. (2004). *Habla el antiguo testamento.* México: Portavoz.

Shaw, M. (1997). *10 grandes ideas de la historia de la iglesia.* Barcelona: Clie.

Siliceo Aguilar, A. (2006). *Capacitación y desarrollo del personal.* México: Limusa.

Soto, E. y Dolan, S. (2004). *Las pymes ante el reto del siglo XXI*. México: Cengage Learning.

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E. y Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación.

Stubbs, E. A. (2004). Indicadores de desempeño: naturaleza, utilidad y construcción. *Ciencia de Información, 33*(1), 159-164. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010019600100018

Tamayo Tamayo, M. (1995). *El proceso de la investigación científica.* México: Limusa.

Tenbrink, T. D. (1997). *Evaluación: guía práctica para profesores.* Madrid: Narcea.

Trenchard, E. y Ruiz, A. (1994). *El libro de Éxodo*. México: Portavoz.

Unión Centroamericana Central.(2003). *Manual y guía del líder de la pequeña congregación.*Tegucigalpa, Honduras: Autor.

Unión Centroamericana Central. (2009). *Programa de certificación de líderes de PC.* Tegucigalpa, Honduras: Autor.

Villalobos, O. (2010). *Análisis situacional de la relación existente entre el desempeño del anciano de iglesia como coordinador de pequeñas congregaciones y el desempeño del líder de pequeñas congregaciones en la Misión Sur-Oriental de Honduras.* Tesis doctoral. Doxa International University, Miami, Florida.

Waldman, D. y Spangler, W. (1989). Putting together the pieces: A closer look at the determinants of job. *Human Performance, 2*(1)*, 29.*

Watson, D. L. (1987).*The early Methodists class meeting*. Nashville, TN: Discipleship Resources.

Werther, W. B. y Davis, K. (2000*). Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Whetten, D. A. y Cameron, K. S. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.

White, E. (1972). *Obreros evangélicos*. Mountain View, CA: Pacific Press.

White, E. (1988). *Historia de los patriarcas y profetas.*Miami, FL: APIA.