

Universidad de Morelos

Facultad de Teología

IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA PLANEACIÓN EN LA IGLESIA
ADVENTISTA LOS SABINOS, MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO, EN 2017

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciado en Teología

Por

Timoteo Ruiz Montejó

Mayo de 2018

RESUMEN

**IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA PLANEACIÓN EN LA IGLESIA
ADVENTISTA LOS SABINOS, MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO, EN 2017**

Por

Timoteo Ruiz Montejo

Asesor: Juan José Andrade

RESUMEN

Universidad de Montemorelos

Facultad de Teología

Título: IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA PLANEACIÓN EN LA IGLESIA
ADVENTISTA LOS SABINOS, MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO, EN 2017

Investigador: Timoteo Ruiz Montejo

Asesor: Juan José Andrade DMin.

Fecha de terminación: mayo de 2018

Introducción

Las actividades que se realizan en las iglesias deben estar bien coordinadas, de lo contrario todo se tornaría peligroso ya que se destruiría el orden y control de la misma.

El plan de trabajo es poco tomado en cuenta, pero necesario para un buen funcionamiento. Todo aspecto de la vida requiere planeación, con cada actividad que el ser humano realiza se atreve a poner en juego la capacidad de planear, y como cada persona es un administrador, hay que aprender ser buenos administradores, a fin de que las tareas sean exitosas.

Objetivo

Conocer el grado de importancia que los miembros de la iglesia le dan al plan de trabajo para realizar sus actividades durante el año que les toca administrar como directivos.

Método

Se trata de un estudio cuantitativo descriptivo no experimental, transversal. Se utilizó un instrumento de medición elaborado ex profeso, validado por expertos, y que una vez aplicado obtuvo una confiabilidad de 0.912, medida con el alfa de Cronbach.

Resultados

Se encontró que, de la población observada, solo el 93.7% le da un alto nivel de importancia a la planeación en la iglesia. La investigación señaló que el 85%, de los miembros cuentan con estrategias para realizar un plan de trabajo, el 35% de los encuestados reveló que asumen buena actitud al plan de trabajo y el 81.2% indica que cuentan con el conocimiento para realizar un plan de trabajo en la iglesia.

Conclusión

Casi la mayoría de la población estudiada manifestó tener un nivel medio-alto de importancia hacia la planeación en la iglesia. Demostrando que es realmente importante capacitar a las personas para realizar planes de trabajo en la iglesia. A la vez estos mismos resultados indican que el aspecto más importante

dentro de las necesidades de la iglesia es fomentar una actitud positiva, para obtener mejores y mayores resultados.

Palabras claves. Plan de trabajo, planeación, estrategia, actitud, conocimiento.

Universidad de Morelos

Facultad de Teología

IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA PLANEACIÓN EN LA IGLESIA
ADVENTISTA LOS SABINOS, MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO, EN 2017

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciado en Teología

Por

Timoteo Ruiz Montejó

Mayo de 2018


LA IMPORTANCIA ATRIBUIDA A LA PLANEACIÓN EN LA IGLESIA
ADVENTISTA LOS SABINOS, MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO, EN 2017

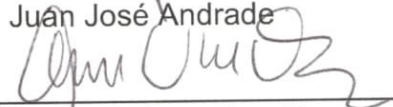
Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciado en Teología

Por

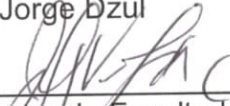
Timoteo Ruiz Montejo

APROBADO POR LA COMISIÓN


Asesor principal
Dr. Juan José Andrade


Referente de investigación y asesor
metodológico
Dr. Alberto Valderrama

Lector
Dr. Jorge Dzul



Director de Facultad de Teología
Dr. José Omar Velázquez

Mayo de 2018
Fecha de aprobación

RECONOCIMIENTOS

Agradezco grandemente a Dios por permitirme concluir con una etapa más en mi vida, sin duda “hasta aquí” ha estado conmigo, Él es quien me ha dado las fuerzas y los recursos para avanzar cada día, las bendiciones y dirección en este trabajo y sin Él no habría podido realizarse.

A mi querida esposa Laura por la manera en que se comprometió en este desafío animándome a confiar y caminar a mi lado con su apoyo; a mis hijos, Jair, Salma, Karina y Kevin que con su amor nunca me han dejado solo, y siempre encuentran la forma de estar presentes en mi vida.

A mis profesores en la Facultad de Teología que me han compartido sus conocimientos y enseñado con sus experiencias el vivir una vida de dependencia a Dios.

Al Dr. Alberto Valderrama, quien con su experiencia en la investigación, fue para mí un guía en la elaboración de este trabajo, y ha sido un privilegio seguir sus consejos.

Agradezco al Ptr. Velino Salazar por cada momento que pasé con él, en charlas que se convirtieron en mis mejores clases de vida, gracias por tanto apoyo y comprensión.

De manera especial para este proyecto quiero agradecer al Ptr. Jorge Vivas y al hermano Gabriel Tolentino por permitirme realizar mis prácticas en la iglesia los Sabinos donde se realizó este proyecto, del cual he aprendido grandes cosas,

también agradezco a los miembros de esta querida iglesia que desde un principio me cobijaron con su amistad y aprecio.

A cada uno de ustedes mil gracias.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS.....	iv
LISTA DE TABLAS.....	v
Capítulo	
I. INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes	1
Declaración del problema.....	4
Pregunta de investigación	4
Variable	4
Propósito	5
Objetivos específicos	5
Justificación	5
Viabilidad de la investigación	6
Limitaciones	6
Delimitaciones.....	6
Trasfondo filosófico	6
Definición de términos.....	7
Resumen	8
II. MARCO TEÓRICO	10
Definiciones.....	11
Lo que dice la Biblia	12
Desafíos en el liderazgo de Nehemías	16
Reseña histórica.....	17
La planeación	20
Definición del término.....	20
Dimensiones de la planeación	20
Conocimiento	21
Estrategia	21
Actitud	22
Resumen	23
III. MARCO METODOLÓGICO	24
Tipo de investigación.....	24
Población.....	25
Muestra	25

Variable	26
Operacionalización de las variables	26
Recolección de datos	28
Instrumentos de medición	28
Validez.....	29
Confiabilidad.....	30
Aplicación del instrumento.....	30
Análisis de los datos.....	31
Resumen	32
IV. RESULTADOS.....	33
El instrumento.....	33
La muestra	34
Cargo	34
Sexo.....	34
Edad.....	35
Nivel de estudio.....	35
Años de bautizado	36
Años de asistir a esta iglesia.....	37
Importancia atribuida al plan de trabajo.....	38
Dimensión estrategia	40
Dimensión actitud.....	42
Dimensión conocimiento	43
Ítems relevantes en el estudio.....	45
Discusión.....	48
Resumen	48
V. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
Resumen	54
Abstract	55
Introducción.....	57
Metodología.....	57
Resultados	60
Discusión.....	60
Conclusiones.....	62
Recomendaciones.....	66
APÉNDICES	69
Apéndice A Instrumento para el análisis de pertinencia y claridad.....	69
Apéndice B Salidas computarizadas	74
Apéndice C Instrumento	99
LISTA DE REFERENCIAS.....	101

LISTAS DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Años de bautizado	36
--	----

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable</i>	26
Tabla 2. <i>Cargo</i>	34
Tabla 3. <i>Sexo</i>	35
Tabla 4. <i>Edad</i>	35
Tabla 5. <i>Nivel de estudio</i>	36
Tabla 6. <i>Años de antigüedad asistiendo</i>	37
Tabla 7. <i>Importancia atribuida a la planeación</i>	38
Tabla 8. <i>Importancia atribuida a la planeación</i>	39
Tabla 9. <i>Descripción estrategia</i>	40
Tabla 10. <i>Distribución valores estrategia</i>	41
Tabla 11. <i>Descripción actitud</i>	42
Tabla 12. <i>Distribución valores actitud</i>	43
Tabla 13. <i>Descripción conocimiento</i>	44
Tabla 14. <i>Distribución valores conocimiento</i>	45
Tabla 15. <i>Estrategias para enfrentar problemas externos</i>	46
Tabla 16. <i>Involucramiento en los planes de la iglesia</i>	46
Tabla 17. <i>Deber de capacitación</i>	47
Tabla 18. <i>Saber hacer un plan de trabajo</i>	47
Tabla 19. <i>Falta de interés en la planeación</i>	48

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En este capítulo, se muestran los datos que servirán como plataforma para abordar la presente investigación, con la que se podrán analizar los diferentes hechos de este problema y la necesidad de darle respuesta a los desafíos encontrados en ella. Se presentará la declaración del problema, la pregunta de investigación y la variable de estudio. De igual forma se explica el propósito de la investigación y su justificación, la viabilidad que tiene, con sus respectivas limitaciones y delimitaciones.

Antecedentes

Hay muchos libros que explican gran cantidad de formas y secretos para obtener iglesias exitosas, como también animar y enseñar a los miembros a trabajar con ideas que desafíen su liderazgo, sin embargo, al mostrar cada idea, termina por frustrarlos por no contar con todos los recursos que se necesitan para activar lo aprendido.

Cuando se trata de trabajar con personas, siempre ha de ser un desafío grande. Nunca será fácil coordinar cada una de las necesidades, pero siempre será necesario hacer una pausa para analizar cuáles son las prioridades que se deben tomar en cuenta. No es malo buscar ayuda o aprender de otras instituciones, si se trata de avanzar y maximizar recursos, pero es bueno saber

que no existe una fórmula mágica que solucione todos los problemas. Como iglesia de Dios, sería excelente buscar en su Palabra las recomendaciones que nos da, ya que sus planes son “planes de bienestar y no de calamidad” con “un futuro y una esperanza” (Jer. 29:11)¹.

Hay líderes que hablan de la falta de participación de los miembros, la falta de crecimiento numérico y la falta de conocimiento de los dirigentes en sus puestos, a la vez que los miembros también comentan de la falta de apoyo en la vida espiritual de parte de sus propios líderes y al desprecio de sus ideas, como también la falta de oportunidad o permiso para actuar.²

La iglesia siempre tendrá desafíos cada vez más grande en su desarrollo y crecimiento.

Cada parte de la vida requiere planeación y con cada actividad que el miembro realice pondrá en acción su capacidad de planear, y como cada uno es responsable de su vida y la de otros hay que aprender a ser buenos planeando, a fin de que la vida sea exitosa.³

¹ A no ser que se indique lo contrario, todas las referencias bíblicas de este trabajo provienen de la versión Reina Valera 1960

² ¿Cómo debe ser la administración de la iglesia? <http://www.obrero-fiel.com>

³ Aldo Broda, *Administración: principios gerenciales para líderes cristianos* (Miami, Fla.: Editorial Unilit : FLET, 2001), 45.

La Asociación de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Colombia, en el año 2005 realizó una investigación con 300 miembros¹ y estos fueron los resultados que se encontraron:

- El 78%, de iglesias no tienen plan de acción.
- El 88% carecen de cronograma integrado de actividades.
- En el 55% de las iglesias, no se reúne la junta de manera regular.
- El 83% de líderes no ha leído el Manual de Iglesia.
- El 72 % tiene juntas de más de 1½ horas.
- Sólo el 59% es miembro regular de Escuela Sabática.
- Sólo el 52% estudia el folleto de Escuela Sabática.
- Sólo el 33% diezma y el 25% contribuye con ofrendas.
- El 53% no asiste al templo más cercano al domicilio.
- El 28% hace algún tipo de actividad de testificación.
- Sólo el 6% da estudios bíblicos y trae almas a Jesús.
- Sólo 43% casi siempre encuentra satisfactoria la predicación en el Culto Divino.
- Sólo el 12% de iglesias aprovechan su sistema de enseñanza audio visual.
- El 58 % no tiene actividad programada de sábado por la noche por lo menos una vez al mes.

¹ Diego R. Andrade P. ¿Cómo hacer juntas... eficientes y agradables?
http://www.academia.edu/7761470/C%C3%93MO_HACER_LAS_JUNTAS_CORTAS_AMENAS_Y_PRODUCTIVAS; consultada el 22 de Noviembre 2017

Declaración del problema

Cada iglesia necesita entender que la única diferencia entre las que crecen y las que no, es la de miembros que le dan la importancia debida a los planes de trabajo con un conocimiento amplio y capaz, con estrategias viables y con la actitud debida para cumplir su misión. Sin embargo es fácil encontrar una iglesia que batalle para encontrar hermanos que se sumen a las actividades de la misma. No obstante se torna más difícil cuando los que la dirigen, no han elaborado un plan de trabajo que les permita definir una ruta para avanzar.

Tomar tiempo para realizar un buen plan de trabajo es imprescindible, sin embargo, cuando la misma persona no cuenta con ese conocimiento y esa motivación que lo empuja y lo anima a invertir tiempo y esfuerzo para sentarse a planear, se vuelve casi imposible que las cosas marchen bien.

La falta de instrucción y la presentación de un plan de trabajo deben considerarse, a fin de poder integrarlos y capacitarlos para la tarea que se requiere que realicen, con objetivos que nos permitan cumplir con nuestra labor.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la importancia que le atribuyen al plan de trabajo los miembros de la iglesia Los Sabinos, Montemorelos, Nuevo León, México, durante el año 2017?

Variable

Importancia atribuida a un plan de trabajo.

Propósito

Esta investigación que se realiza tiene como propósito conocer el nivel de importancia que los miembros y líderes de la iglesia le atribuyen al crear y ejecutar un plan de trabajo, creando conciencia en pro de un mejor compromiso y desarrollo de sus responsabilidades.

De igual forma servirá como antecedente a las futuras investigaciones que se realicen o se lleven a cabo en otros lugares y que deseen tener una referencia más.

Objetivos específicos

Concientizar a la iglesia de la importancia de la planeación.

Poner las bases para futuras investigaciones en este campo.

Despertar interés en los miembros y directiva para crear mejores planes de trabajo.

Justificación

La iglesia no puede estar a la deriva, necesita tener planes bien definidos que permitan avanzar en la obra que se la ha encomendado, no debe dejarse de capacitar y de preparar, cada que sea posible, a sus miembros para un mejor desempeño de las actividades.

Por tal motivo mientras más se crea conciencia, más se debe estar comprometido con las actividades de la iglesia, así como Cristo lo ha estado con nosotros. Para que respondamos al servicio que nos ha sido encomendado.

Viabilidad de la investigación

La investigación es necesaria para conocer el estado actual de las personas en relación a la importancia que le atribuyen a generar un buen plan de trabajo, con estrategias y buenas actitudes.

Limitaciones

Algunas limitaciones son:

Escasez de tiempo para desarrollar una investigación más amplia.

Falta de recursos que permitan financiar los traslados hacia otros campos de investigación.

Delimitaciones

Esta investigación sólo se suscribirá al Distrito de Los Sabinos, en Montemorelos, Nuevo León, México, perteneciente a la Asociación del Noreste de los Adventista del Séptimo Día.

El tiempo para realizar esta actividad se desarrolla durante el semestre que comprende del mes de Agosto-Diciembre del 2017, en tanto que se está realizando las prácticas profesionales en ese lugar.

Trasfondo filosófico

Lo primero que hay que reconocer es que la iglesia es de Dios (1 Co. 1:2), Él es la cabeza (Col. 1:18), tiene una misión divina¹ (1 P. 2:9; Mr. 16:15; Mt. 28:19-

¹ La razón de ser de la iglesia queda establecida, en su declaración de misión, que dice: "La misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día es predicar a todas las personas el evangelio eterno de nuestro Señor y Salvador Jesucristo, en el contexto del mensaje de los tres ángeles de

20), porque “Dios, es un Dios de orden” (Cnt. 6.10), y requiere que sus seguidores tengan reglas y normas que mantengan el orden. Por tal motivo debieran tener un perfecto entendimiento de la obra de Dios.¹

Definición de términos.²

Actuar: *poieo* (ποιέω), hacer. Se traduce «actuar» solo en Ap. 13.5, de las 541 veces que aparece en el NT. Las otras traducciones son causar, celebrar, cometer, conducir, constituir, convertir, cumplir dar, echar, efectuar, ejecutar, ejercer, establecer, estar, guardar, hacer, llevar, pasar, poner, practicar, preparar, producir, tomar, trabajar, tramar, usar. De todas éstas, la palabra usada con más frecuencia como traducción es «hacer», en realidad en una abrumadora mayoría de las veces en que aparece *poieo*.

Administrador: *kubernesis* (κυβέρνησις), de *kubernao*, conducir (de donde viene la palabra castellana «gobernar»). Denota: (a) conducción, pilotaje; (b) metafóricamente, gobernaciones o gobernaduras, y se dice de los que actúan como conductores en una iglesia local (1 Co 12.28). Cf. *kubernetes*, piloto (Hch 27.11; Ap 18.17).

Concilio: 1. *sunedrion* (συνέδριον, 4992), propiamente, sentarse juntos (*sun*, juntos; *edra*, asiento), de ahí: (a) cualquier asamblea o sesión de personas

Apocalipsis 14:6-12, persuadiéndolas a aceptar a Jesús como Salvador personal y a unirse a su iglesia, edificándolas espiritualmente para su pronto retorno”.

¹ Elena G. de White, *Testimonios para la iglesia*, vol. 5 (Mexico, D.F.: Gema Editores, 1998), 254.

² W. E Vine, *Diccionario expositivo de palabras del Antiguo y Nuevo Testamento exhaustivo de Vine* (Nashville: Grupo Nelson, 2007).

deliberando o acordando, como en la LXX del Sal 26.4(lit., «con un concilio de vanidad»); Pr 22.10; Jer 15.17, etc.; (b) en el NT, p.ej., Mt 10.17; Mc 13.9; Jn11.47, en particular, denotaba el sanedrín, el gran concilio de Jerusalén, que consistía de 71 miembros, todos prominentes miembros de las familias del sumo sacerdote, de los ancianos y de los escribas. Los judíos hallan su origen en Núm. 11:16. Las causas más importantes eran llevadas ante este tribunal. Los gobernantes romanos de Judea permitían que el sanedrín juzgara tales casos, e incluso que pronunciara sentencias de muerte, con la condición de que tal sentencia fuera válida sólo si era confirmada por el procurador romano. En Juan 11.47 se utiliza de una reunión del sanedrín (Hch 4.15), del lugar de reunión.

Prever: *proeidon* (προεῖδον, 4275), forma aorista carente de presente, prever, se utiliza de David habiendo visto anticipadamente a Cristo (Hch 2.31: «viéndolo antes»; «previendo»); en Gal. 3.8, se dice de las Escrituras, personificándolas, atribuyéndoseles una actividad personal a causa de su origen divino: «la Escritura, previendo que» (cf. v. 22). «¿Qué dicen las Escrituras?» era una fórmula común entre los rabinos. En la LXX, Gn 37.18; Sal 16.8 (*proorao*); 139.3.

Resumen

En este capítulo se ha hablado sobre la importancia que se debe dar a tener una planeación y por qué hacerla. Se planteó el problema a investigar presentando la pregunta de investigación y la variable de estudio. Se declaró el objetivo de la investigación y su justificación. Se procedió a aclarar la viabilidad por medio de las delimitaciones y los alcances de la investigación y los límites que se

permite obtener, aunque no todo el panorama, pero si un buena perspectiva de lo que pasa en nuestro alrededor. Por último se presentó el trasfondo filosófico que respalda la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Durante muchos años se ha buscado métodos y formas simples de llevar a cabo acciones sin tener que planear. Dentro de esa búsqueda hemos dejado de lado la experiencia y el buen aprendizaje por caminos aparentemente más fáciles.

Las iglesias se han visto afectadas por la pobre decisión de hacer las cosas tan ligera e improvisadamente. Con ello se ha perdido el compromiso y la dirección de Dios. Quien hace las cosas decentemente y en orden, no haciendo caso a sus consejos ni volviendo nuestras acciones a Él.

La importancia de planificar radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se puede lograr con los miembros de la iglesia. Desde luego esto implica las decisiones previas a la acción, sobre qué es lo que se quiere realizar y cómo se puede lograr de la mejor manera.

Desde este fin, es importante determinar cuáles serían las actividades que se piensan realizar, cómo se espera hacer, cuándo se han de realizar, dónde se hará y con cuánto y cuáles recursos se utilizarán.

Este capítulo considera la importancia de la planeación, pasando por la experiencia desde la perspectiva bíblica, centrándose especialmente en la experiencia administrativa de Nehemías, quien presenta los fundamentos básicos de la planeación, (debido a que se presentan en un contexto bíblico que respeta los principios y valores que fomenta la Iglesia Adventista del Séptimo Día). Aunque

la Biblia presenta conceptos de la planeación en otros lugares; este capítulo expone principios de liderazgo claros e importantes basado en este libro. A continuación de manera clara y precisa, se analizará el concepto de planeación que se siguió, como un principio administrativo, con las dimensiones del conocimiento, estrategias y actitud que se tomaron durante los planes de hechos así como la recomendación de expertos que se encuentran en la literatura contemporánea.

Definiciones

La planeación es la forma más popular usada para determinar las posibles situaciones en que se encontrará una organización y los cambios que debe hacer para salir adelante, sólo así se puede predecir el futuro de una organización y vale la pena tomar en cuenta pues de esta manera se examina lo que es probable e improbable que ocurra¹.

El saber planear o ejecutar un plan es importante, ciertamente no todas las personas nacen sabiendo de planeación pero es imprescindible que la iglesia se capacite para aprender y mejorar planes que le permitan alcanzar su misión.

Bateman define que “la planeación es el proceso sistemático y consiente de tomar decisiones acerca de las metas y actividades que un individuo, grupo, unidad u organización perseguirán” y añade que esta no constituye una respuesta

¹ Ricardo Villafaña Figueroa. *Técnicas de Planificación de escenarios*. Consulta 10 de enero de 2018. <https://sites.google.com/site/competenciasestrategia/tecnica-de-planeacion-de-escenarios>

informal o fortuita a una crisis; sino que es un esfuerzo determinado, dirigido y controlado por los responsables, el cual se nutre a menudo de las experiencias y de los conocimientos de los demás”¹.

Por otro lado Wilfredo Calderón dice que “la planeación cristiana es el proceso por el cual, la iglesia como un cuerpo, alcanza sus objetivos a través de sus miembros; mediante la apreciación y la organización, para alcanzar una ejecución coordinada y efectiva”².

Robert Coleman describiendo el método de Jesús dice que “él invirtió su tiempo, sus ideas y su esfuerzo a fin de equiparlos para su trabajo”³.

Llama la atención que tanto Coleman y Calderón indican que si no se persevera en seguir el ejemplo de Jesús en su trabajo personal y su forma de dirigir y planear, acabaremos desplazándolo con nuestros propios planes y estrategias.

Lo que dice la Biblia

Lo primero que debemos de tomar en cuenta es que la iglesia es de Dios, Jesús es la Cabeza (Col. 1:17-18) él dijo, “...edificaré mi iglesia (Mt. 16:18). De tal forma que nosotros solo somos sus administradores, a quienes Dios ha delegado

¹ Thomas S. Bateman y Scott A Shell, *Administración: una ventaja competitiva* (Madrid: McGraw Hill, 2005), 130.

² Wilfredo Carderón, *La administración de la iglesia Cristiana: orientación para pastores, líderes, maestros y consejeros*. (Miami, Fla.: Editorial Vida, 1985), 130.

³ Robert E. Coleman, *The Master Plan of Evangelism* (Grand Rapids, MI: Spire, 2010), 112, <https://www.overdrive.com/search?q=43010DCC-55C9-419A-AE1E-715E2799F1ED>.

la responsabilidad de cuidar y hacerla crecer porque un día daremos cuenta de ello.

Dios ha demostrado desde un principio su habilidad de administrar y en la creación lo ejemplificó planeando, ejecutando, organizando y evaluando cada etapa realizada. Él es el soberano en la administración de tal manera que la Biblia dice: “Y vio Dios todo lo que había hecho... que era bueno en gran manera”. (Gen. 1:31).

Todo aspecto de la vida requiere un planeación y la iglesia también lo requiere pero para esto debemos saber cómo hacerlo. La Biblia da muchos ejemplos que pueden guiarnos, como es el caso de Adán, que aún siendo uno en su especie, recibió el plan de Dios para con él y el huerto de Edén.

De igual forma la manera sensata en que José administraba en Egipto aún dentro de la cárcel como prisionero y llegó a ser el segundo en el reino. Por las palabras del mismo José sabemos de su absoluta responsabilidad, “no hay otro mayor que yo en esta casa” (Gén. 39:4-10).

También en las Escrituras encontramos la experiencia de Nehemías un hombre preocupado por su pueblo, con gran responsabilidad, leal y digno de confiar. Solo la vida y su ejemplo nos pueden inspirar a la planeación, puesto que nada de lo que él hizo fue sin pensar. En todo cuanto pudo llevó una misión y un propósito. Sin duda alguna vivía una vida muy bien planificada.

Dios escogió a Nehemías por tres razones principales, las cuales nos ayudarán a desarrollar nuestra posición en la planeación.

1. Nehemías era sensible ante las necesidades que veía a su alrededor (Neh.1:2-4).

Nehemías era un hombre al que le importaban las cosas que le sucedían al pueblo como a Dios mismo. Él no tenía necesidad de cosas en Babilonia, era una persona importante, con un estatus social digno, pero su preocupación por su pueblo nunca dejó de ver que había algo que hacer por bien de los suyos. Ser sensible a las cosas que pueden ocurrir alrededor de uno, puede darnos la necesidad de buscar estrategias y opciones que desarrollan en el interior la capacidad de comenzar un plan¹.

2. Nehemías era digno de confianza (Neh.1:11; 2:1).

Nehemías era un hombre de buena reputación. El rey Artajerjes le había encomendado su seguridad personal, y eso significaba un alto grado de confianza. Lucas 16:10-12, añade que debemos ser de suma confianza si queremos progresar o si queremos que algo prospere. La confianza se torna en un punto central en el tema de la planeación ya que sin ella es imposible crear y llevar a cabo un verdadero plan. Ser de confianza pone a prueba nuestra fidelidad y si deseamos tener éxito en la planeación pidámosle a Dios que nos ayude a ser fieles y leales para ser encontrados dignos de confianza².

3. Nehemías era dispuesto (Neh.2:4-8).

La Biblia señala que cuando se necesitó un líder, Nehemías dijo: Yo me ofrezco, aquí estoy; envíame a mí. Él poseía el cargo tal vez más envidiable de todos y le era más fácil decir que otros lo hicieran, sin embargo su disposición lo

¹ Ramón Vallés Casamayor, *Nehemías: la revolución interior* (Terrassa: Clie, 1991), 91–92.

² Ellen Gould Harmon White, *Profetas y reyes* (Doral, Florida; México, D.F.: APIA; Gema, 2010), 464.

condujo a tomar una decisión y ésta era la de poner todo de su parte, integrándose a un proyecto que ofrecía sacrificio y requería valor para enfrentarlo. Ya no más tendría las comodidades que antes poseía sin embargo estaba dispuesto a enfrentar ese desafío.

En la vida de Nehemías encontramos verdades eternas que nos llevan a pensar que nada sucede mientras no haya quien proporcione el liderazgo para hacerlo, también que, todo se levanta o se destruye según los líderes lo permitan.

Nehemías sigue siendo por muchos líderes en cualquiera de los niveles un buen planificador.

1. Identificó y diagnosticó el problema, esto tiene que ver con el análisis situacional, que utilizan los planificadores, dentro del tiempo y recursos disponibles, para recabar, interpretar y resumir toda información relevante para la planeación que se está considerando¹.

2. Generó situaciones y alternativas, esto es metas y planes alternativos. Este paso en el proceso, subraya la creatividad y alienta a asumir una perspectiva más amplia acerca de sus trabajos y responsabilidades².

3. Evaluó las diversas alternativas, esto es evaluar metas y planes³.

4. Hizo una selección, que es selección de metas y planes. Este paso conlleva toda la responsabilidad de la planeación, quien durante en el proceso, el juicio experimentado siempre constituye una función importante.¹

¹ Bateman y Shell, *Administración*, 131.

² Ibid.

³ Ibid., 132.

5. Implementó, poner en acción el plan. Para una implementación exitosa se necesita que el plan se relacione con otros puntos en la planeación, en particular con el sistema de recompensa y presupuesto. Las organizaciones utilizan programas de incentivos para alentar a sus empleados a lograr las metas e implementar los planes en forma adecuada y esto genera un desempeño exitoso².

6. Evaluó, que es monitoreo y control³.

Desafíos en el liderazgo de Nehemías

En la vida entera de Nehemías se destaca una fuerte actitud espiritual pero sobresale su habilidad administrativa⁴. Pues para llevar a cabo una grande tarea era necesaria la habilidad administrativa para tener éxito en la misión.

Cuando los enemigos de Nehemías se enteraron de que la tarea estaba casi por ser concluida, lo invitaron a una reunión en “alguna de las aldeas en el campo de Ono” (Neh. 6:2). Nehemías respondió que no iría porque el trabajo le era primero (Neh. 6:3). Al hacer esto, demostraba que estaba definiendo sus prioridades⁵, impidiendo que los enemigos lo desviarán del trabajo e incluso pudieran hacerle algún mal con tal de no ver terminada la obra.

¹ Ibid., 133.

² Ibid., 133

³ Ibid., 134

⁴ Horn Siegfried H, *Seventh-Day Adventist Bible Dictionary*. (Washington D.C. Review & Herald, 1978).

⁵ Bolivar Alana Poseck, “Planificación Estratégica para la Universidad Adventista de Chile, 2005-2007” 2009.

El desafío sobre el liderazgo de Nehemías no sólo fue hasta la conclusión del proyecto, sino que después de terminada la reconstrucción del muro (Neh. 7:1-3), Nehemías nombró guardias para custodiar la ciudad en la noche. También ordenó la realización de un censo con el objetivo de repoblar la ciudad (Neh. 7:5-66; Esd. 2)¹.

Después de un largo período de servicio en Jerusalén, volvió a la corte de Artajerjes (Neh. 13:6), y al regreso de Babilonia encontró que Tobías, uno de los que le había estorbado años antes en la reconstrucción del muro², vivía en una habitación que se encontraba en el templo porque se había emparentado con un sacerdote llamado Eliasib. (Neh. 13:4-5) de acuerdo a la ley de Moisés, se le debía prohibir entrar en el templo a un amonita³ y Tobías lo era (Dt. 23:3-5; Neh. 13:1-3), de tal forma que Nehemías tuvo que expulsarlo. Al actuar así dejaba en claro que su liderazgo, después de un tiempo, seguía vigente.

Reseña histórica

Las actividades realizadas por organizaciones de diferentes índoles han desarrollado la forma de planear, organizar, ejecutar y controlar cada una de las actividades que deseen realizar.

¹ Frederick L Moriarty y Juan Leal, *La Sagrada Escritura: Antiguo Testamento*. 3, 3, (Madrid: La Editorial Catolica, 1969), 3:49.

² White, *Profetas y reyes*.

³ Los amonitas son fruto del incesto (Gn. 19:30-38). Estos, rehusaron proveer a los judíos de pan y agua e indujeron a Balaam a que los maldijera (Nm. 22:5-11; Neh. 13:1-3)

Adam Smith en el siglo XVIII d. C. publicó en su libro *La riqueza de las naciones*, los primeros pasos de una posible teoría que resalta los beneficios de una administración. Y con ello argumentaba que era posible que habría ventajas si las organizaciones y la sociedad se dividieran el trabajo ya que este ahorra tiempo, y aumentaba la productividad, mejorando la habilidad y la rapidez de los trabajadores,¹ fue entonces cuando se dio paso a la revolución industrial sustituyendo la fuerza humana por las potencias de las grandes máquinas, reemplazando toda manufacturación hecha por el hombre y ahora efectuado por las máquinas.² La necesidad de crear mejores estrategias y buscar mejores soluciones que pudieran competir con el avance, dio paso a la necesidad de capacitarse y a organizarse se empezó a usar el término de planificación desde una perspectiva científica según Frederick Taylor en 1911.³

Años más tarde entre 1927 y 1932, Elton Mayo y F. Roethlisberger, desarrollaron algunos experimentos para tener resultados a base del comportamiento de los trabajadores en relación a su productividad en una planta de Hawthorne de la Western Electric Company. Los resultados fueron considerados de éxito, pues éstos demostraban que el aumento de la productividad de los empleados se debía a factores sociales y morales de los

¹ Norman Gaither y Greg Fraizer, *Administración de producción y operaciones* (México: International Thomson, 2000), 8.

² Russell Lincoln Ackoff y Esteban Torres Alexander, *Planificación de la empresa del futuro* (México: Limusa, 2008), 25.

³ Frederick Winslow Taylor, *Principios de la administración científica* (México: Herrero Hermanos, 1977), 41.

trabajadores¹ y mientras la compañía se interesara en la motivación de los empleados éstos rendirían mejores resultados.²

Durante la segunda guerra mundial, los militares necesitaron resolver problemas complejos en los sistemas operativos de ataque. De modo que tuvieron que diseñar formas y estrategias que les permitieran el mejor de los resultados de guerra. Más tarde estas estrategias también fueron trasladadas a los círculos industriales y organizacionales de las empresas.³

Otro resultado de una buena planeación, se dio con la teoría matemática de John Von Neumann y Oscar Morgenstern quienes basaron su criterio al analizar a un jugador de ajedrez, que con el fin de ganar, aplicara aquella opción que le reporte menos pérdida o se asegure el máximo de los beneficios.⁴

A la luz de tantos desafíos y a base de tantas pruebas y errores cometidos en la historia hemos aprendido que cualquier cosa que se deba emprender necesita ser planeado de la mejor manera para evitar ruinas y fracasos.⁵

¹ Stephen P Robbins y Mary Coulter, *Administración*. (Pearson Educación de México, SA de CV, 2014), 49, <http://public.ebib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5134230>.

² Heinz Wehrich, Harold Koontz, y Julio Caro Pando, *Aministración: una perspectiva global* (México: McGraw-Hill, 1994), 20–21.

³ Samuel C Certo, *Principles of Modern Management: Functions and Systems* (Boston: Allyn and Bacon, 1989), 37–38, <http://books.google.com/books?id=EcNaAAAAYAAJ>.

⁴ Eduardo Bueno Campos, *Dirección estratégica de la empresa* (Madrid: Pirámide, 1987), 26–28.

⁵ Michael A Hitt, R. Duane Ireland, y Robert E Hoskisson, *Administración estratégica: competitividad y globalización : conceptos y casos* (Mexico, D.F.: Cenage Learning, 2015), 24.

La planeación

En esta sección se describirá el significado del término planeación.

Después se analizarán algunos términos relacionados con la planeación, para luego examinar los principios de ésta. Por último, se describirán las etapas de la planeación.

Definición del término

Esencialmente la planeación consiste en determinar los objetivos precisos y posibles para los diferentes niveles de actividad de cualquier institución. Con objetivos que se agrupan con un mismo propósito orientado hacia la meta general que se busca.¹ En virtud de esto es que la planeación puede ser considerada como un instrumento que busca organizar los recursos con los que se disponen, con el fin de alcanzar los objetivos y metas propuestos.

Dimensiones de la planeación

La mayor ventaja que se puede ofrecer dentro de la planeación es anticiparse a los cambios y de ser posible acabar con ellos. En relación a esto, y para el presente trabajo se agrupo unos principios básicos de la planeación en tres dimensiones procurando que la planeación sea efectiva y pueda ofrecer mejor ventaja.

¹ Pablo Illanes Frontaura, *La administración del sistema empresa: un enfoque integral de la administración de empresas* (Santiago, Chile: s.n., 1993), 66.

Conocimiento

Contar con el previo conocimiento de la situación nos coloca en mejores términos para trazar planes que ayuden a considerar soluciones a partir de los medios y condiciones disponibles. Dentro de esta dimensión se encuentra el principio de la previsión que es una consecuencia directa de un diagnóstico de la situación local y actual, seguido de una proyección de las ventajas y desventajas encontradas.¹

De igual forma se encuentra el principio de la continuidad mismo que permite enlazar y dar seguimiento al sistema, inmediatamente se termine uno, empieza el otro. Este principio supone que la planificación es un proceso continuo y permanente que avanza a medida que se van necesitando cumplir nuevas metas.

Estrategia

Dentro de esta dimensión se encuentra el principio de la flexibilidad y la precisión. La primera es un principio fundamental dentro de la planeación pues su característica esencial es adaptarse a los cambios del entorno para así no perder sino asegurar el mejor resultado posible de la planeación.²

Por otro lado la precisión exige que los planes no deben hacerse siguiendo criterios vagos que pongan en riesgo la operación. Al contrario, los planes deben

¹ Luis Fernando Díaz, *Análisis y Planeamiento* (San José de Costa Rica: EUNED, 2005), 46.

² Francisco Javier Maqueda Lafuente, *Cuadernos de dirección estratégica y planificación* (Madrid: Asociación para el Progreso de la Dirección, 1996), 12.

realizarse con la mayor exactitud posible de lo contrario se estará arriesgando los resultados y el porvenir del sistema.¹

Actitud

En esta dimensión se encuentra el compromiso y la colaboración, siendo estos dos, la parte medular de la planeación, toda vez que con ellos expresamos nuestra actitud hacia el sistema u organismo en el cual nos desenvolvamos.

El compromiso se refiere a que los planes deben tener el acuerdo de toda la comunidad que conforma la organización. Y corresponde también a que exista cierto grado de motivación para favorecer el cumplimiento de los planes, sin embargo este solo se puede basar en la respuesta personal y responsable de cada individuo y no al desafío al que pueda ser sometido.²

El principio de la colaboración significa que los planes deben estar orientados hacia un objetivo central. De esta manera, el esfuerzo para llevar adelante estos planes, debe funcionar a través de metas debidamente coordinadas, con el fin de lograr un resultado favorable para ambas partes, de otra manera la colaboración de cada una de las partes integradas para el desarrollo de una institución o sistema, conlleva que cada uno se comprometa a colaborar y hacer su parte que le corresponde de manera íntegra.³

¹ Agustín Reyes Ponce, *Administración moderna* (México: Limusa, 2012), 245.

² Eduardo Soto Pineda y Simon L Dolan, *Las PYMES ante el desafío del siglo XXI: los nuevos mercados globales* (México: Thomson, 2004), 43.

³ Illanes Frontaura, *La administración del sistema empresa*, 75–76.

Resumen

En el segundo capítulo se expusieron los primeros fundamentos teológicos de la planeación desde una perspectiva bíblica como está representado en el libro de Nehemías, señalando la importancia de una estructura organizacional como apoyo en el cumplimiento de cualquier desafío o meta a cumplir. Con tal de desarrollar esta idea, inicialmente se contextualiza el rol de Nehemías en la reconstrucción de las murallas, describiendo su espíritu de liderazgo. En segundo lugar se analizaron los principios administrativos en la historia y cómo ha repercutido en la sociedad actualmente. De igual forma se analizó la definición de planeación y se estudiaron las dimensiones que para este trabajo serán de utilidad y que pondrá la base para el análisis.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se muestra la forma y los medios a utilizar para obtener respuestas y resultados que permitan evaluar el grado de importancia que los hermanos en la iglesia atribuyen a la planeación.

Tipo de investigación

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo, por su alcance es de carácter descriptivo, de diseño no experimental, transversal.

Se define como cuantitativa porque se refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos, así como el planteamiento de un problema en concreto y delimitado, y porque la recolección de datos se fundamenta en la medición.¹

De igual manera es descriptiva por el hecho de buscar especificar las características, propiedades y perfiles de un grupo de personas, y solo se recoge información y no se pretende explicar cómo se correlaciona.²

No experimental por el hecho de que la variable no será manipulada, es decir, no se hará variar de forma intencional la variable para ver su efecto en otra

¹ Roberto Hernández Sampieri et al., *Metodología de la investigación* (México, D.F.: McGraw-Hill Education, 2014), 5.

² *Ibid.*, 92.

variable, sino que se observarán los fenómenos en su contexto natural para analizarlos.¹

Y por último se ha catalogado como transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento y tiempo único. Su propósito es recolectar y analizar los datos de un tiempo determinado.²

Población

La población a estudiar serán los miembros que asisten regularmente a la iglesia de Los Sabinos del Distrito de Los Sabinos de la Asociación del Noreste de los Adventistas de Séptimo Día, en Montemorelos, NL, México, el cual cuenta con 237 miembros entre los cuales están incluidos niños y adolescentes.

Muestra

Debido al reducido número de integrantes de la población, se optó por realizar una muestra tipo censal, la cual tiene como objetivo encuestar a todos los miembros de esta iglesia. Sin embargo, debido a que no todos son personas que han tenido la oportunidad de servir en un cargo o no es apto para cumplir una labor dentro de la misma solo se pudo obtener la muestra de 80 participantes de 104 personas que cuentan con las características apropiadas. Este número equivale a un 76.9 por ciento de la población base.

¹ Ibid., 152.

² Ibid., 154.

Variable

Importancia atribuida a un plan de trabajo.

Operacionalización de las variables

La tabla 1 muestra la operacionalización de la variable.

Tabla 1.
Operacionalización de la variable

Variables y su definición conceptual	Dimensiones y su definición conceptual	Instrumento (ítems)	Operación del Instrumento
<p>Importancia atribuida a un plan de trabajo en la iglesia: Esta variable se define como el grado en que la iglesia planea estratégicamente, la actitud que los hermanos tienen hacia la planeación, y el conocimiento que dicen tener al proceso de planeación, con el fin de lograr el desarrollo de la iglesia.</p>	<p>Estrategia: Es el grado en que la iglesia usa la planeación estratégica.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe un plan de trabajo definido. 2. Se fomenta la elaboración de un plan de trabajo. 3. Conozco técnicas para una planificación efectiva. 4. Los planes elaborados son analizados antes de proponerlos a la iglesia. 5. Se preparan, aprueban, controlan y evalúan los planes de acción. 6. Los planes que se llevan a cabo se evalúan. 7. La Iglesia ha tenido una misión. 8. La Iglesia ha tenido objetivos claros. 9. La Iglesia tiene un plan de desarrollo. 10. La iglesia tiene objetivos a largo plazo. 11. La Iglesia tiene objetivos a corto plazo. 12. La Iglesia sabe cuáles son los problemas que estorban su desarrollo. 13. La Iglesia es consciente de los problemas que le rodean y que amenazan su desarrollo. 14. La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas externos. 	<p>Se elaboró el instrumento que consta de 35 ítems. Consta de 27 ítems. Para contestar este instrumento se usa una escala tipo Likert, como se muestra a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>Si la persona respondió a todas las preguntas 1 “Nunca” obtendrá el puntaje de 35 y si responde a todas 5 saca 175 puntos, es decir esta es una escala de 140 puntos que va de 35 a 175.</p> <p>Los baremos que se utilizarán serán los siguientes: De 175 a 147: alto nivel de importancia que se le atribuye al plan de trabajo. De 146 a 119: nivel medio-alto de importancia que se le atribuye al plan de trabajo. De 118 a 91: nivel medio de importancia que se le atribuye al plan de trabajo. De 90 a 63: nivel medio-bajo de importancia que se le atribuye al plan de trabajo. De 62 a 35: será nivel bajo de importancia que se le atribuye al plan de trabajo.</p>

		<p>15. La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas internos.</p>	<p>En el caso de la dimensión Estrategia: Sí la persona respondió a todas las preguntas 1 “Nunca” obtendrá el puntaje de 15 y si responde a todas 5 saca 75 puntos, es decir esta es una escala de 60 puntos que va de 15 a 75.</p> <p>Los baremos que se utilizarán serán los siguientes: De 75 a 63: alto nivel de estrategia. De 62 a 51: nivel medio-alto de estrategia. De 50 a 39: nivel medio de estrategia. De 38 a 27: nivel medio-bajo de estrategia. De 26 a 15: será bajo nivel de estrategia.</p>
	<p>Actitud: es la reacción analítica, reflexiva y crítica hacia la planeación estratégica.</p>	<p>16. Se invierte tiempo para desarrollar un plan. 17. Los planes son necesarios, cuando se saben hacer las cosas. 18. Me involucro en los planes de la iglesia. 19. Trato de que los planes se cumplan 20. Mantengo la firmeza de que los planes no sean cambiados. 21. Si se cita para hacer un plan, estoy de acuerdo en asistir. 22. Asisto a todas las reuniones de plan de trabajo. 23. La administración es solo para empresas y negocios, y para las iglesias. 24. El ambiente en la iglesia es ideal para desempeñar bueno planes. 25. Estoy satisfecho con el apoyo de la iglesia a los planes que se elaboran. 26. En los planes que se realizan existe un ambiente de cooperación. 27. La iglesia siempre debe ser desafiada con nuevos planes.</p>	<p>En el caso de la dimensión Actitud: Sí la persona respondió a todas las preguntas 1 “Nunca” obtendrá el puntaje de 13 y si responde a todas 5 saca 65 puntos, es decir esta es una escala de 52 puntos que va de 13 a 65.</p> <p>Los baremos que se utilizarán serán los siguientes: De 65 a 55: alto nivel de Actitud. De 54 a 44: nivel medio-alto de Actitud. De 43 a 33: nivel medio de Actitud. De 32 a 22: nivel medio-bajo de Actitud. De 21 a 13: será bajo nivel de actitud.</p>

		28. Entiendo que es mi deber capacitarme para dar un mejor servicio.	
	Conocimiento: Es el grado en que los hermanos saben elaborar y desarrollar un plan estratégico.	29. Tener un plan de trabajo es de ayuda. 30. Sé hacer un plan de trabajo. 31. Cumplir la misión de la iglesia debe ser primordial al realizar los planes. 32. La palabra de Dios debe guiar nuestra tarea de administrar. 33. La organización de la iglesia es bíblica. 34. La iglesia debe hacer planes para aprovechar todos los dones, talentos, tiempo, conocimiento y capacidades de sus miembros. 35. La falta de interés en los planes de los líderes hace que la iglesia no crezca.	En el caso de la dimensión Conocimiento: Si la persona respondió a todas las preguntas 1 "Nunca" obtendrá el puntaje de 7 y si responde a todas 5 saca 35 puntos, es decir esta es una escala de 28 puntos que va de 7 a 35. Los baremos que se utilizarán serán los siguientes: De 35 a 30: alto nivel de conocimiento. De 29 a 25: nivel medio-alto de conocimiento. De 24 a 20: nivel medio de conocimiento. De 19 a 14: nivel medio-bajo de conocimiento. De 13 a 7: será bajo nivel de conocimiento.

Recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante un instrumento de medición de 35 ítems. Este instrumento fue validado por expertos en la materia, y aplicado a una población piloto, la cual sirvió para verificar la confiabilidad del instrumento. Dichos procedimientos serán descritos a continuación.

Instrumentos de medición

El instrumento de medición consta de 35 ítems. Fue elaborado ex profeso, con la dirección del referente de investigación de la Facultad de Teología, de la Universidad de Montemorelos.

El cuestionario se responderá utilizando una escala tipo Likert de 1 a 5 donde, 1= nunca, 2= casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Para la elaboración de los datos demográficos y de los ítems, se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

1. Que cada persona debería ser miembro regular en la iglesia.
2. Que por lo menos tuvieran un año de estar asistiendo a la misma iglesia.

Se agruparon los ítems de acuerdo a las dimensiones de la variable quedando de la siguiente forma: el de estrategia con 15 ítems, el de actitud con 13 ítems, y el de conocimiento con 7 ítems.

Validez

Para probar la validez del instrumento, se les presentó a tres expertos en materia de administración, los cuales evaluaron cada ítem respecto a la claridad y pertinencia de cada uno.

Al dar las observaciones de cada ítem se aplicaron los cambios necesarios al instrumento, a continuación, mencionamos algunos de ellos. El ítem número 2 se le cambió una palabra que expresara mejor la declaración de su conocimiento acerca del plan de trabajo. En los ítems 7 y 12 se cambiaron los verbos para hacer la declaración menos personal y más pertinentes. El ítem número 21 fue cambiado, con el fin de ser más claro y objetivo en la respuesta. El ítem 35 fue redireccionado pasando de señalar un objeto a señalar un problema general.

Los resultados se consignan en el apéndice A.

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad del instrumento se hizo una prueba piloto a 17 personas. Dichas personas tenían características similares, en cuanto a pertenecer a una iglesia, años asistiendo a ella y con diferentes grados de estudios académicos. Posteriormente se procedió a analizar los datos recabados.

El análisis arrojó una confiabilidad de 0.96 en la escala de alfa de Cronbach, el cual se define como el coeficiente que permite verificar la fiabilidad de un instrumento de medida, determinando si los ítems están correlacionados positivamente unos a otros.

Los resultados del análisis de confiabilidad y las salidas computarizadas en el SPSS se pueden observar en el apéndice B.

El instrumento definitivo utilizado para esta investigación se encuentra en el apéndice C.

Aplicación del instrumento

Para aplicar el instrumento a la población se siguieron los siguientes pasos:

1. Se le pidió autorización al pastor y al cuerpo de ancianos de la iglesia, informándoles del fin que tendrá este instrumento.

2. Se pide el espacio a la hora del servicio por la mañana del sábado, porque es el momento en que la mayoría de los miembros están presentes.

3. Se espera el momento en que se indique para tener la oportunidad de aplicarlo.

4. Se les informa que es un proyecto de tesis, y que llenen el cuestionario de forma anónima.

5. Se espera a que sean contestados,
6. Se recogen nuevamente.
7. Se les agradece a los participantes por haber ayudado en este proyecto y al encargado del programa por la oportunidad.

Análisis de los datos

Para crear la base de datos es necesario haber aplicado el cuestionario a la población que se pensó. El análisis se realizó con el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 25, provisto por la Facultad de Teología, de la Universidad de Morelia.

Para elaborar la base de datos se siguieron los siguientes pasos:

1. Se introduce una variable de identificación, la cual llamamos ID, es con la que fueron enumerados e identificados los cuestionarios.
2. Posteriormente se introduce las variables respecto a los datos demográficos, utilizando los siguientes términos:
 - a. Desempeña algún cargo = Cargo: 1 = si, 2 = No.
 - b. Sexo = Sexo: 1 = Masculino, 2 = Femenino.
 - c. Edad = Edad.
 - d. Nivel de Estudio = Estudio: 1 = Primaria, 2 = Secundaria, 3 = Preparatoria, 4 = Licenciatura.
 - e. Años de Bautizado = A Bautizado.
 - f. Años asistiendo a la iglesia actual = A Iglesia.

3. Después de ello, se ha ingresado la sección del cuestionario general, que consta de 35 declaraciones, que indagan sobre la variable importancia de un plan de trabajo en la iglesia.

4. Acto seguido, se procedió a ingresar los datos obtenidos en la encuesta para obtener nuestra base de datos.

5. Para finalizar, fueron agrupados los ítems por dimensiones de acuerdo a nuestra única variable, dejando la dimensión primera con 15 ítems, la segunda con 13 ítems, la tercera con 7 ítems. Las dimensiones de la variable quedarán agrupadas de la siguiente forma con respecto al número de preguntas del cuestionario:

- a. Estrategia = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.
- b. Actitud = 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.
- c. Conocimiento = 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35.

Resumen

En este capítulo se abordó todo lo correspondiente a preparar la investigación para la recolección de datos. Se definió el tipo de investigación a realizar. Se describió el tipo de población a estudiar, así como la muestra obtenida para el análisis de los datos. Se presentó la variable y sus dimensiones con su escala y sus rangos correspondientes.

Se procedió a describir la elaboración del instrumento de medición, la forma en que se validó y la confiabilidad que obtuvo a través de una prueba piloto. Se anexó una descripción de la aplicación del instrumento a la población y la forma de analizar los datos obtenidos de la misma.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Este capítulo presenta los resultados obtenidos mediante el instrumento elaborado en el capítulo anterior. Se mostrarán el resultados de los datos demográficos de la población, la edad, el sexo, el tiempo que llevan de bautizados, y si en alguna vez han tenido o tienen, algún cargo de responsabilidad en la iglesia. Como también el resultado de la variable y de cada una de las dimensiones en las que se realiza el trabajo. También se elaborarán análisis complementarios que serán pertinentes para el tema de investigación.

El instrumento

El instrumento elaborado en el capítulo anterior fue aplicado a la población de estudio. Una vez que se recolectaron las respuestas se elabora un análisis de confiabilidad a la variable general, obteniendo un resultado de 0.912 de confiabilidad medida en la escala de Alfa de Cronbach.

Posteriormente se analizaron las dimensiones de la variable. La dimensión de estrategia de planeación obtuvo una confiabilidad de 0.911 en la escala de alfa de Cronbach. La dimensión de actitud hacia la planeación de 0.797 como resultado. La dimensión de conocimiento en la planeación fue de 0.596 de confiabilidad.

Los resultados del análisis de confiabilidad a la variable y dimensiones se muestran en el Apéndice B.

La muestra

La muestra tomada de las 80 personas, por medio del instrumento utilizado, a los miembros de la iglesia los Sabinos, arrojó los siguientes resultados:

Cargo

Entre las personas encuestadas se encontró que 42 de ellas, están desempeñando un cargo dentro de la iglesia. Y 38 personas por el momento no están desempeñando ningún cargo. Esto nos revela que el 52.5 % respondió que sí está participando de algún cargo y el 47.5 % dijo que por el momento no está en ninguna actividad.

Tabla 2
Cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	42	52.5	52.5	52.5
	no	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sexo

Entre los encuestados se obtuvo un porcentaje de 40% de hombres y un 60% de mujeres. Esto equivaldría a un total de 32 hombres y 48 de mujeres. Lo que nos demuestra en esta investigación las mujeres son las que más cargo desempeñan.

Tabla 3.
Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	32	40.0	40.0	40.0
Femenino	48	60.0	60.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Edad

El rango de edad de los encuestados fue de 53, las edades van desde los 15 años hasta los 68. La moda es de 26. La media es de 34.95 años. Los demás resultados están descritos en el apéndice B.

Tabla 4.
Edad

N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		34.95
Mediana		34.00
Moda		26 ^a
Rango		53
Mínimo		15
Máximo		68
Existen múltiples modas. Se muestra el valor más pequeña		

Nivel de estudio

De las personas que respondieron las encuestas encontramos que el 53.8% cuenta con una licenciatura terminada. El 27.5 % cuenta con la los estudios de preparatoria terminada. El 17.5% tiene la secundaria y solo el 1.3% de esta encuesta dijo que solo tiene la primaria.

Tabla 5.
Nivel de estudio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PRIMARIA	1	1.3	1.3	1.3
	SECUNDARIA	14	17.5	17.5	18.8
	PREPARATORIA	22	27.5	27.5	46.3
	LICENCIATURA	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Esto no determina que la población estudiada es la que impera en la iglesia sino que fue la que participó en esta investigación.

Años de bautizado

Las personas con 7 y 19 años de ser bautizadas es cada una de cinco personas por año. Con 1, 8, 13, 16, 20, 27 años se aprecia con 4 frecuencias de personas bautizadas cada año. Siendo estos los años de más antigüedad de bautizados.

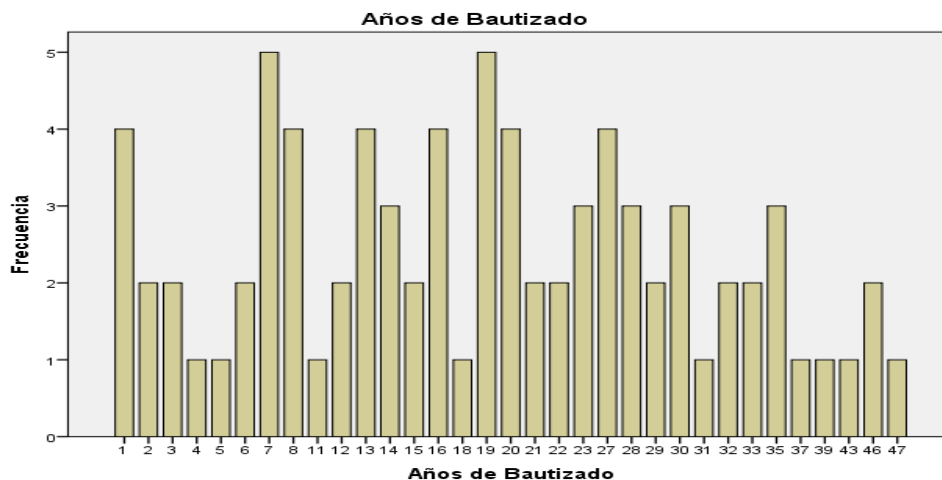


Figura 1. Años de bautizado

Años de asistir a esta iglesia

Entre los encuestados el 20% de ellos tienen una antigüedad de 2 años asistiendo a esta iglesia y el 13.8% tan solo un año. Los demás miembros tienen diferentes tiempos de antigüedad dentro de los 5, 3, 7 y 10 años, con 7, 6, 5 y 5 personas relativamente a los años mencionados.

Tabla 6.
Años de antigüedad asistiendo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	13.8	13.8	13.8
	2	16	20.0	20.0	33.8
	3	6	7.5	7.5	41.3
	4	3	3.8	3.8	45.0
	5	7	8.8	8.8	53.8
	6	3	3.8	3.8	57.5
	7	5	6.3	6.3	63.7
	8	1	1.3	1.3	65.0
	9	4	5.0	5.0	70.0
	10	5	6.3	6.3	76.3
	11	2	2.5	2.5	78.8
	12	2	2.5	2.5	81.3
	13	2	2.5	2.5	83.8
	14	1	1.3	1.3	85.0
	15	1	1.3	1.3	86.3
	16	2	2.5	2.5	88.8
	17	1	1.3	1.3	90.0
	19	1	1.3	1.3	91.3
	20	1	1.3	1.3	92.5
	28	2	2.5	2.5	95.0
	37	1	1.3	1.3	96.3
	44	1	1.3	1.3	97.5
	46	1	1.3	1.3	98.8
	58	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Importancia atribuida al plan de trabajo

Esta variable se define como el grado en que la iglesia planea estratégicamente, la actitud que los hermanos tienen hacia la planeación, y el conocimiento que dicen tener al proceso de planeación, con el fin de lograr el desarrollo de la iglesia.

Para medir la variable se usó una escala de 140 puntos que van de 35 a 175. Con los siguientes baremos: 175 a 147 alto nivel de importancia, 146 a 119 nivel medio alto de importancia, 118 a 91 nivel medio de importancia, 90 a 63 nivel medio bajo de importancia y 62 a 35 nivel bajo de importancia.

Los resultados muestran que quienes respondieron usaron un rango de 92 puntos que van entre 76 y 168 de la escala, lo cual indica que usaron todos los niveles de la escala excepto el bajo. La media se ubicó en 142, es decir, en el nivel medio alto.

Tabla 7.
Importancia atribuida a la planeación

N.	Válido	80
	Perdidos	0
Media		142.14
Mediana		143.00
Moda		142
Rango		92
Mínimo		76
Máximo		168

La tabla 8 muestra que ningún hermano dijo que la planeación no es importante. Solo un hermano (1.3%) dijo que la planeación tiene un nivel medio bajo de importancia. El 5% de los hermanos dijeron que la planeación tiene un nivel medio de importancia. 48.7% de los hermanos dijo que la planeación tiene un nivel medio alto de importancia. 45% de los hermanos dijo que la planeación tiene un alto nivel de importancia

Tabla 8.
Importancia atribuida a la planeación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	76	1	1.3	1.3
	94	1	1.3	2.5
	110	1	1.3	3.8
	115	1	1.3	5.0
	116	1	1.3	6.3
	119	1	1.3	7.5
	122	1	1.3	8.8
	123	2	2.5	11.3
	124	1	1.3	12.5
	126	2	2.5	15.0
	127	1	1.3	16.3
	128	1	1.3	17.5
	129	3	3.8	21.3
	131	2	2.5	23.8
	133	1	1.3	25.0
	134	2	2.5	27.5
	135	1	1.3	28.7
	136	2	2.5	31.3
	137	1	1.3	32.5
	138	2	2.5	35.0
	139	4	5.0	40.0
	140	2	2.5	42.5
	141	1	1.3	43.8
	142	5	6.3	50.0
	144	2	2.5	52.5
	145	1	1.3	53.8
	146	1	1.3	55.0
	147	3	3.8	58.8
	148	3	3.8	62.5
	149	3	3.8	66.3
	151	2	2.5	68.8
	152	3	3.8	72.5
	153	2	2.5	75.0
	155	3	3.8	78.8
	156	2	2.5	81.3
	157	3	3.8	85.0
	158	1	1.3	86.3
	159	1	1.3	87.5
	160	1	1.3	88.8
	161	1	1.3	90.0
	163	2	2.5	92.5
	165	1	1.3	93.8
	166	3	3.8	97.5
	167	1	1.3	98.8
	168	1	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dimensión estrategia

Dentro del estudio de esta dimensión de la variable se determinó el rango de 60 puntos que van de 15 a 75. Y los baremos que se utilizaran están divididos en 5 niveles. De 75 a 63 con alto nivel de estrategia, de 62 a 51 con nivel medio alto, de 50 a 39 nivel medio, de 38 a 27 nivel medio bajo y de 26 a 15 bajo nivel.

Los resultados muestran que quienes respondieron usaron un rango de 60 puntos que van entre 15 y 75 de la escala, lo cual indica que usaron todos los niveles de la escala. La moda se ubicó en 57, es decir, en el nivel medio alto.

Tabla 9.
Descripción estrategia

N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		59.08
Mediana		60.00
Moda		57
Rango		54
Mínimo		19
Máximo		73

La tabla 10 muestra que solo un hermano dijo que la estrategia tiene un nivel bajo de importancia (1.3%). Solo dos hermanos (2.5%) mencionaron que la estrategia tiene un nivel medio bajo de importancia. El 11.2% de los hermanos declaran que la estrategia tiene un nivel medio de importancia. 42.5% de los hermanos afirman que la estrategia tiene un nivel medio alto de importancia. 42.5% de los hermanos manifiestan que la estrategia tiene un alto nivel de importancia

Tabla 10.
Distribución valores estrategia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	19	1	1.3	1.3	1.3
	31	1	1.3	1.3	2.5
	38	1	1.3	1.3	3.8
	42	1	1.3	1.3	5.0
	44	1	1.3	1.3	6.3
	45	2	2.5	2.5	8.8
	46	1	1.3	1.3	10.0
	47	1	1.3	1.3	11.3
	49	2	2.5	2.5	13.8
	50	1	1.3	1.3	15.0
	51	1	1.3	1.3	16.3
	52	5	6.3	6.3	22.5
	55	3	3.8	3.8	26.3
	56	6	7.5	7.5	33.8
	57	8	10.0	10.0	43.8
	59	2	2.5	2.5	46.3
	60	4	5.0	5.0	51.2
	61	2	2.5	2.5	53.8
	62	3	3.8	3.8	57.5
	63	5	6.3	6.3	63.7
	64	4	5.0	5.0	68.8
	65	4	5.0	5.0	73.8
	66	2	2.5	2.5	76.3
	67	2	2.5	2.5	78.8
	68	4	5.0	5.0	83.8
	69	2	2.5	2.5	86.3
	70	6	7.5	7.5	93.8
	71	1	1.3	1.3	95.0
	72	3	3.8	3.8	98.8
	73	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Dimensión actitud

En el estudio de esta dimensión de la variable hemos determinado el rango de 52 puntos que va de 13 a 65. Y los baremos que se utilizaran están divididos en 5 niveles. De 65 a 55 con alto nivel, de 54 a 44 nivel medio alto, de 43 a 33 nivel medio, de 32 a 22 nivel medio bajo y de 21 a 13 nivel bajo.

Los resultados muestran que quienes respondieron usaron un rango de 52 puntos que van entre 13 y 65 de la escala, lo cual indica que no usaron todos los niveles de la escala. La moda se ubicó en 50, es decir, en el nivel medio alto.

Tabla 11.
Descripción actitud

N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		51.59
Mediana		52.00
Moda		50
Rango		36
Mínimo		27
Máximo		63

La tabla 10 muestra que ningún hermano dijo que la actitud es importante. Solo un hermano (1.3%) dijo que la actitud tiene un nivel medio bajo de importancia. El 12.5% de los hermanos dijeron que la actitud tiene un nivel medio de importancia. 51.2% de los hermanos dijo que la actitud tiene un nivel medio alto de importancia. 35% de los hermanos dijo que la actitud tiene un alto nivel de importancia

Tabla 12.
Distribución valores actitud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	27	1	1.3	1.3	1.3
	37	1	1.3	1.3	2.5
	38	1	1.3	1.3	3.8
	40	1	1.3	1.3	5.0
	41	4	5.0	5.0	10.0
	42	1	1.3	1.3	11.3
	43	2	2.5	2.5	13.8
	44	1	1.3	1.3	15.0
	45	2	2.5	2.5	17.5
	46	4	5.0	5.0	22.5
	47	2	2.5	2.5	25.0
	48	3	3.8	3.8	28.7
	49	1	1.3	1.3	30.0
	50	8	10.0	10.0	40.0
	51	7	8.8	8.8	48.8
	52	4	5.0	5.0	53.8
	53	2	2.5	2.5	56.3
	54	7	8.8	8.8	65.0
	55	2	2.5	2.5	67.5
	56	4	5.0	5.0	72.5
	57	5	6.3	6.3	78.8
	58	4	5.0	5.0	83.8
	59	3	3.8	3.8	87.5
	60	3	3.8	3.8	91.3
	61	4	5.0	5.0	96.3
	62	2	2.5	2.5	98.8
	63	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Dimensión conocimiento

Para el estudio de la dimensión de conocimiento de la variable hemos determinado el rango de 28 puntos que va de 7 a 35. Y los baremos que se

utilizarán están divididos en 5 niveles. De 35 a 30 con alto nivel, de 29 a 25 nivel medio alto, de 24 a 20 nivel medio, de 19 a 14 nivel medio bajo y de 13 a 7 nivel bajo.

Los resultados muestran que quienes respondieron usaron un rango de 28 puntos que van entre 7 y 35 de la escala, lo cual indica que no usaron todos los niveles de la escala. La moda se ubicó en 34, es decir, en el nivel medio alto.

Tabla 13.
Descripción conocimiento

N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		31.48
Mediana		32.00
Moda		34
Rango		17
Mínimo		18
Máximo		35

La tabla 13 muestra que ningún hermano dijo que el conocimiento es importante. Solo un hermano (1.3%) dijo que el conocimiento tiene un nivel medio bajo de importancia. Ningún hermano dijo que el conocimiento tiene un nivel medio de importancia. 17.5% de los hermanos dijo que el conocimiento tiene un nivel medio alto de importancia. 81.2% de los hermanos dijo que el conocimiento tiene un alto nivel de importancia.

Tabla 14.
Distribución valores conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18	1	1.3	1.3	1.3
	25	2	2.5	2.5	3.8
	26	4	5.0	5.0	8.8
	27	2	2.5	2.5	11.3
	28	1	1.3	1.3	12.5
	29	5	6.3	6.3	18.8
	30	8	10.0	10.0	28.7
	31	11	13.8	13.8	42.5
	32	11	13.8	13.8	56.3
	33	12	15.0	15.0	71.3
	34	15	18.8	18.8	90.0
	35	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Ítems relevantes en el estudio

Durante la investigación realizada se colocaron unos ítems de mayor interés que a continuación se analizarán.

De la dimensión de estrategia el ítem 14.

14. La iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas externos.

Este nos demuestra que en un 38% casi siempre, la iglesia tiene estrategias claras para afrontar problemas externos, mientras que un 2.5% dice que nunca lo ha tenido, en contraste con tan solo un 16.3% asegura que siempre ha tenido una estrategia.

Tabla 15.
Estrategias para enfrentar problemas externos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	6	7.5	7.5	10.0
	A VECES	28	35.0	35.0	45.0
	CASI SIEMPRE	31	38.8	38.8	83.8
	SIEMPRE	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

De la dimensión de actitud los ítems 18 y 28

En el ítem 18 lo que llama la atención es que el 36.3% dice que a veces se involucran en los planes de la iglesia.

Tabla 16.
Involucramiento en los planes de la iglesia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	11	13.8	13.8	16.3
	A VECES	29	36.3	36.3	52.5
	CASI SIEMPRE	23	28.7	28.7	81.3
	SIEMPRE	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Mientras que en el ítem 28 el 70% dice que siempre es su deber capacitarse para dar un mejor servicio.

Tabla 17.
Deber de capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	1	1.3	1.3	2.5
	A VECES	4	5.0	5.0	7.5
	CASI SIEMPRE	18	22.5	22.5	30.0
	SIEMPRE	56	70.0	70.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

De la dimensión de conocimiento los ítems 30 y 35

Del ítem 30 cabe destacar que el 46.3% hace alusión que sabe hacer un plan de trabajo quedando el 3.8% con el nunca, que dicen que podrían hacer un plan de trabajo.

Tabla 18.
Saber hacer un plan de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
	A VECES	14	17.5	17.5	21.3
	CASI SIEMPRE	26	32.5	32.5	53.8
	SIEMPRE	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Por último, en el ítem 35 nos muestra que la falta de interés de los líderes, hace que los planes de la iglesia no crezcan con un 51.2% afirmando esta declaración.

Tabla 19.
Falta de interés en la planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
	CASI NUNCA	3	3.8	3.8	7.5
	A VECES	10	12.5	12.5	20.0
	CASI SIEMPRE	23	28.7	28.7	48.8
	SIEMPRE	41	51.2	51.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Discusión

El objetivo principal de esta investigación ha sido analizar si el nivel de importancia de la planeación influye en el cumplimiento de los objetivos de la iglesia Los Sabinos, mediante un instrumento que permitió medir la variable y sus dimensiones.

La investigación realizada indica que el nivel de importancia para un plan de trabajo dentro de la iglesia cuenta con un nivel alto de importancia de solo un 45%. En la Asociación Adventista de Colombia donde se encuestó a los líderes de las iglesias contestaron que el 78% de las iglesias no tienen un plan de trabajo y que el 88% de carecen de un cronograma o calendario de actividades en las iglesias.¹

Wilfredo Calderón dice que la planeación en las iglesias es tan esencial que si fuera un cuerpo, con este alcanzaría a cumplir sus objetivos. De tal forma que si

¹ Diego R. Andrade P., “¿Cómo hacer Juntas Eficientes y Agradables? - Manual para Juntas”, *Recursos Bíblicos*, el 10 de marzo de 2014, <https://www.recursos-biblicos.com/2014/03/como-hacer-juntas-eficientes-y-gradables-manual.html>.

tan solo un 45% dijo que la planeación es importante, es porque se necesita emplear más interés para el desarrollo de la planeación con los miembros.¹

Ramón Valles recomienda que para esto se debe mostrar sensibilidad a las necesidades de los miembros pues esto puede revelar la actitud del rechazo o aceptación a los planes que se elaboran.²

Por otro lado, Elena de White recomienda que se tome en cuenta la dirección de Dios para establecer las bases de una buena planeación de trabajo con los miembros y para el desarrollo de la iglesia, que al final es para honrar su nombre.³

En el libro de Génesis, Dios demostró su habilidad de ser un administrador, y como soberano de toda creación debía antes de hacer, pensar cada cosa; y supervisar si había alcanzado los objetivos que se había trazado (Gen. 1:31).

Jesús dijo: “Porque ¿quién de vosotros, queriendo edificar una torre, no se sienta primero y calcula los gastos, a ver si tiene lo que necesita para acabarla?” (Luc. 14:28).

El ser humano debiera responder a las ordenanzas del Señor y dejarse guiar por su Palabra, en la organización de la iglesia él es la cabeza (Colosenses 1:17-18) y ha ordenado que a pesar de que el hombre trace el rumbo, quien dirige es Dios (Prov. 16:9).

¹ Wilfredo Calderón, *La Administración en la Iglesia Cristiana*. (Deerfield, FL: Editorial Vida, 1982), 24.

² Vallés Casamayor, *Nehemías*, 91–92.

³ White, *Profetas y reyes*, 464.

Dentro de las dimensiones estudiadas revelan que el nivel de estrategia para realizar un plan de trabajo, entre los hermanos, se encuentra ubicada en el nivel alto de importancia con solo un 42.5%.

Frederick Moriarty comenta que emplear estrategias en la planeación, son de mucha importancia.¹ Estas no debieran de pasarse por alto. Ellas nos aseguran un camino y un protocolo que seguir, para así alcanzar las metas propuestas. Tal como recomienda Noram y Greg estas estrategias deben ser repartidas entre todos ya que así se estará ahorrando tiempo y se mejorará la productividad.²

En la planeación todo lleva un orden, un tiempo para ejecutar, un tiempo para evaluar, (Ec. 3:1-8) de tal manera que se hace importante la planeación detallada de los tiempos y formas para alcanzar los objetivos.

De acuerdo a los resultados obtenidos se ha encontrado que el 35% de los hermanos demuestran un alto nivel de importancia hacia la actitud. Lo cual que indica que no todos tienen una buena actitud o por lo menos no desean tener algo que ver con la planeación del trabajo en la iglesia o por falta de compromiso.

Harold y Heinz hablan acerca de que las compañías o las organizaciones deben de interesarse en la motivación de los integrantes de ellas, porque solo así estos rendirán mejores resultados.³

¹ Moriarty y Leal, *La Sagrada Escritura*, 49.

² Gaither y Fraizer, *Administración de producción y operaciones*, 8.

³ Weihrich, Koontz, y Caro Pando, *Aministración*, 20–21.

Un líder o dirigente de la iglesia puede animar a los miembros para ejecutar planes que fomenten el desarrollo y permitan cumplir los objetivos, recordándoles cómo la bondadosa mano de Dios ha estado con ellos (Neh. 2:18),

Pablo Illanes, invita a cumplir con lo que le toque a cada uno, esto es una manera de cómo hacer crecer la buena actitud entre los integrantes de las organizaciones, y tiene mucho que ver porque si se deja de cumplir con las responsabilidades tanto en los dirigentes como en los colaboradores se pueden desalentar las personas y ya no se comprometen a cumplir con lo que les toca.¹

El trabajo en equipo fomenta una actitud positiva (Nehemías 3:1), cuando uno permite que exista esta idea, la consecuencia es una alta motivación.

Integrar a las personas para un proyecto hace que los miembros desarrollen sus propias capacidades de trabajo.

Esta sensación de pertenencia es un principio fundamental para la organización, planeación y éxito de cualquier proyecto.²

En los resultados encontrados en la dimensión de conocimiento, este indica que el 81.2% de los encuestados saben y tienen el conocimiento para realizar un plan de trabajo en la iglesia. Esto refleja que la iglesia ha sido capacitada y cuenta con la debida experiencia para sus planes de trabajo.

¹ Illanes Frontaura, *La administración del sistema empresa*, 75–76.

² Richard Warren et al., *Liderazgo con propósito: lecciones de liderazgo basadas en Nehemias* (Miami, Fla.: Editorial Vida, 2010), 98.

Este resultado último se puede interpretar de dos formas, la primera, que la iglesia tenga buenos conocimientos para la ejecución de un plan de trabajo, eso lo hace una iglesia con capacidad intelectual.

La segunda, debido a esta capacidad y conocimiento que tienen los miembros para el desarrollo de los planes de trabajo, puede que se minimice la necesidad de hacer un plan y que se decida confiar en su propia experiencia, lo cual pone en riesgo lo demás, como lo es la actitud y la estrategia para que se desarrollen los planes debido a que no exista buena comunicación entre los miembros.

Luis Fernando Díaz recomienda que tan pronto se esté acabando un proceso debe evaluarse y determinar en qué se ha cumplido y qué quedó pendiente y darle prioridad en la siguiente planeación. No sin antes asegurarse de haber hecho todo lo posible con cumplir por todos objetivos.¹

Es necesario hacer resaltar la importancia de generar planes de trabajo que incluyan métodos y formas que involucren una buena actitud hacia la planeación, de ella es quien depende si los planes se llevan a cabo con verdadero interés y deseo de crecer.

No valdría de nada si los conocimientos y las mejores estrategias que podamos tener los quisiéramos poner en marcha si tan solo nuestras actitudes no son buenas al momento de realizarlas.

¹ Díaz, *Análisis y Planeamiento*, 46.

La actitud hacia la planeación es la clave para hacer que cada plan se desarrolle. En ella hay compromiso y deseo de servir sin estos dos ingredientes es casi imposible que el plan de trabajo se desarrolle de buena manera.

Pablo escribió a los Corintios que debemos ser imitadores de Dios, nuestro máximo administrador (1° Corintios 11:1).

Las buenas organizaciones proporcionan un clima de apoyo donde hay confianza mutua y trabajo en equipo.

Resumen

En este capítulo se mostraron los resultados obtenidos por medio del instrumento de medición. Se realizó un análisis de confiabilidad de la variable con la muestra total, así como el análisis de cada una de las dimensiones.

Se analizaron los datos demográficos que nos muestran el tipo de población que se estudió y las características que con más frecuencia hay en ellos. Y se procedió a hacer un análisis de los resultados, encontrando en cada respuesta válida que nos llevan a un mejor conocimiento actual de nuestra muestra.

CAPÍTULO V

RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se resume la tesis. En primer lugar, se presenta un abstract, en la introducción se resumen los capítulos dos y uno, en la sección de metodología se resume el capítulo tres, luego se presentan los resultados y su discusión y por último se dan las conclusiones y recomendaciones fruto del estudio.

Resumen

Introducción: las actividades que se realizan en las iglesias deben estar bien coordinadas, porque en caso de no estarlas, llega a ser peligroso porque se destruye el orden y el control de la misma. El plan de trabajo es poco tomado en cuenta, pero necesario para un buen funcionamiento. Todo aspecto de la vida requiere planeación y con cada actividad que el ser humano realiza se atreve a poner en juego la capacidad de planear y como cada uno es un administrador, tenemos que aprender a ser buenos administradores, a fin de que nuestras tareas sean exitosas.

Objetivo: Conocer el grado de importancia que los miembros de la iglesia le dan al plan de trabajo para realizar sus actividades durante el año en que les toca trabajar como directivos.

Método: Se trata de un estudio cuantitativo descriptivo no experimental, transversal. Se utilizó un instrumento de medición elaborado ex profeso, validado por expertos, y que una vez aplicado obtuvo una confiabilidad de 0.912, medida con el alfa de Cronbach.

Resultados: Se encontró que de la población observada el 93.7% le da un alto nivel de importancia al plan de trabajo en la iglesia. La investigación señaló que el 85%, de los miembros cuentan con estrategias para realizar un plan de trabajo, el 35% de los encuestados reveló que asumen buena actitud al plan de trabajo y el 81.2% indica que cuentan con el conocimiento para realizar un plan de trabajo en la iglesia.

Conclusión: casi la mayoría de la población estudiada manifestó tener un nivel medio alto de la importancia de un plan de trabajo en la iglesia. Lo que hace importante capacitar a las personas para realizar planes de trabajo en la iglesia. A la vez nos indica que el aspecto más importante dentro de las necesidades de la iglesia es fomentar una actitud positiva para obtener mejores y mayores resultados.

Palabras clave: plan de trabajo, planeación, estrategia, actitud, conocimiento.

Abstract

Introduction: the activities that are carried out in the Churches must be well coordinated, because if they are not, everything becomes dangerous because order is destroyed and control over it. The work plan is little taken into account, but necessary for a good operation. Every aspect of life requires planning and with

every activity that the human being performs he dares to put into play the ability to plan and as each one is an administrator, we have to learn to be good managers, so that our tasks are successful .

Objective: To know the degree of importance that the members of the church give to the work plan to carry out their activities during the year in which they have to work as directors.

Method: This is a descriptive non-experimental, transversal, quantitative study. A measurement instrument prepared ex profeso was used, validated by experts, and that once applied obtained a reliability of 0.912, measured with Cronbach's alpha.

Results: It was found that only 93.7% of the observed population gives a high level of importance to the work plan in the church. The research indicated that 85% of the members have strategies to carry out a work plan, 35% of the respondents revealed that they assume a good attitude to the work plan and 81.2% indicate that they have the knowledge to carry out a plan of work in the church.

Conclusion: almost the majority of the studied population manifested to have a medium high level of the importance of a work plan in the church. What makes it important to train people to carry out work plans in the church. At the same time it indicates that the most important aspect within the needs of the church is to foster a positive attitude to obtain better and greater results.

Keywords: work plan, planning, strategy, attitude, knowledge.

Introducción

La importancia de planificar radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se puede lograr con los miembros de la iglesia. Por tal motivo debieran tener un perfecto entendimiento de la obra de Dios.¹

Jesús dijo: “Porque ¿quién de vosotros, queriendo edificar una torre, no se sienta primero y calcula los gastos, a ver si tiene lo que necesita para acabarla?” (Luc. 14:28).

Jansen, Kilpatrick y Cvsa, afirman que la planificación juega una parte integral en el desarrollo de planes exitosos para las operaciones y el rendimiento, también la planificación ayuda al liderazgo a mantenerse informado de los cambios necesarios y el impacto que tendrán en la organización.²

Cada parte de la vida requiere planeación y con cada actividad que el miembro realice pondrá en acción su capacidad de planear, y como cada uno es responsable de su vida y la de otros, hay que aprender a ser buenos planeando, a fin que la vida sea exitosa.³

Robert Coleman describiendo el método de Jesús dice que “él invirtió su tiempo, sus ideas y su esfuerzo a fin de equiparlos para su trabajo”⁴.

¹ White, *Testimonios para la iglesia*, 5:254.

² P Jansen, A Kilpatrick, y V Cvsa, “Creating A Dynamic Board”, *IEEE ENGINEERING MANAGEMENT REVIEW* 37, núm. 4 (2009): 18–24.

³ Broda, *Administración*, 45.

⁴ Coleman, *The Master Plan of Evangelism*, 112.

La Biblia da muchos ejemplos que pueden guiarnos, como es el caso de Adán que recibió el plan de Dios para ser el primer administrador del huerto del Edén.

De igual forma José administraba en Egipto, aún dentro de la cárcel como prisionero y llegó a ser el segundo en el reino. Por las palabras del mismo José sabemos de su absoluta responsabilidad, “no hay otro mayor que yo en esta casa” (Gén. 39:4-10).

También en las Escrituras encontramos la experiencia de Nehemías un hombre preocupado por su pueblo, con gran responsabilidad, leal y digno de confiar. Era sensible ante las necesidades que veía a su alrededor (Neh.1:2-4).

Casamayor hablando de él dice que ser sensible a las cosas que pueden ocurrir alrededor de uno, puede darnos la necesidad de buscar estrategias y opciones que desarrollan en el interior la capacidad de comenzar un plan.¹

Adam Smith en el siglo XVIII d. C. publicó en su libro *La riqueza de las naciones*, los primeros pasos de una posible teoría que resalta los beneficios de una administración. Y con ello argumentaba que era posible que hubiera ventajas si las organizaciones y la sociedad se dividieran el trabajo ya que este ahorra tiempo, y aumentaba la productividad, mejorando la habilidad y la rapidez de los trabajadores.²

Según Frederick Taylor en 1911, la necesidad de crear mejores estrategias y buscar mejores soluciones que pudieran competir con el avance, dio paso a la

¹ Vallés Casamayor, *Nehemías*, 91–92.

² Gaither y Fraizer, *Administración de producción y operaciones*, 8.

necesidad de capacitarse y a organizarse, de esta manera se empezó a usar el término de planificación desde una perspectiva científica.¹

Por esta razón siempre que se tenga que hacer algún trabajo, se tendrá que planear si se desea tener éxito y buenos resultados.

Metodología

La presente investigación ha tenido como finalidad principal, determinar qué nivel de importancia, los miembros de la iglesia Los Sabinos, del Distrito de los Sabinos de la Asociación del Noreste de los Adventistas del Séptimo Día, en Montemorelos, NL. México., le atribuyen a la planeación de las actividades en la iglesia. La muestra realizada se hizo tipo censal.

Los datos se recolectaron a través de un instrumento de medición elaborado ex profeso, con la ayuda del referente de investigación de la Facultad de Teología, Universidad de Montemorelos. El estudio se realizó con una muestra de 80 participantes.

El instrumento consta de 35 ítems, los cuales fueron respondidos con una escala tipo Likert de 1 a 5. El instrumento obtuvo una confiabilidad de 0.912 en la escala del alfa de Cronbach. Estos datos pueden ser corroborados en el apéndice B.

Al ser aplicado el instrumento a la población de estudio se procedió a analizar los datos para la variable y sus dimensiones. Se elaboró una base de datos en el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences

¹ Taylor, *Principios de la administración científica*, 41.

(SPSS), versión 25 para Windows XP, provisto por la facultad de Teología, de la universidad de Montemorelos, agrupando los ítems por dimensiones. Esta base de datos fue esencial para el análisis de los datos y obtener resultados.

Resultados

Conforme a la muestra considerada y con el apoyo de las técnicas estadísticas se encontraron los siguientes resultados:

Entre las personas encuestadas se encontró que 42 de ellas, están desempeñando un cargo dentro de la iglesia. Y 38 personas por el momento no están desempeñando ningún cargo

Es decir, que el 52.5 % respondió que sí está participando de algún cargo y el 47.5 % dijo que por el momento no está en ninguna actividad. Los demás resultados están descritos en la tabla 2.

Entre los encuestados se obtuvo un porcentaje de 40% de hombres y un 60% de mujeres. Los demás resultados están descritos en la tabla 3.

El rango de edad de los encuestados fue de 53, las edades van desde los 15 años hasta los 68. La moda es de 26. La media es de 34.95 años. Los demás resultados están descritos en la tabla 4.

De las personas que respondieron las encuestas encontramos que el 53.8% cuenta con una licenciatura terminada. El 27.5 % cuenta con la los estudios de preparatoria terminada. El 17.5% tiene la secundaria y solo el 1.3% de esta encuesta dijo que solo tiene la primaria. Es decir, este resultado no determina que la población estudiada es la que impera en la iglesia, sino que fue la que participó en esta investigación.

En relación con los años de bautizados varían entre los encuestados y estos van entre 1 y 4 personas por año, solo en los años 7 y 19 se ve un incremento de personas dando hasta una frecuencia de 5 ellas que cuentan con esta antigüedad de bautizados.

Entre los años de asistir a esta iglesia, los encuestados respondieron que el 20% de ellos tienen una antigüedad de 2 años asistiendo a esta iglesia y el 13.8% tan solo un año. Los demás miembros tienen diferentes tiempos de antigüedad dentro de los 3, 5, 7 y 10 años aleatoriamente.

El análisis obtenido en esta única variable mostró que el 93.7% de los miembros de la iglesia dijo que el nivel de importancia de la planeación se encuentra entre un nivel medio alto y alto. Es decir que la gran mayoría sabe que debe darle importancia a la planeación.

También el estudio concluyó que dentro de la dimensión estrategia el resultado fue del 85% de los miembros que cuentan con un nivel medio alto y alto de estrategia para el desarrollo de la planeación de trabajos en la iglesia.

Para los resultados encontrados en los miembros encuestados, dentro de la dimensión actitud solo el 35% demostraba un nivel alto de importancia hacia la planeación. Es decir, que el 65% de los encuestados no asumen una buena actitud hacia la planeación o prefieren no comprometerse con las actividades a desarrollar.

Durante el análisis en la encuesta se encontró que el 81.2% de los encuestados creen tener un nivel alto de conocimiento en cuanto a la planeación de trabajo en la iglesia.

Discusión

El objetivo principal de esta investigación ha sido analizar si el nivel de importancia de la planeación influye en el cumplimiento de los objetivos de la iglesia Los Sabinos, mediante un instrumento que permitió medir la variable y sus dimensiones.

La investigación realizada indica que el nivel de importancia para un plan de trabajo dentro de la iglesia cuenta con un nivel alto de importancia de solo un 45%. En la Asociación Adventista de Colombia donde se encuestó a los líderes de las iglesias contestaron que el 78% de las iglesias no tienen un plan de trabajo y que el 88% de carecen de un cronograma o calendario de actividades en las iglesias.¹

Wilfredo Calderón dice que la planeación en las iglesias es tan esencial que si fuera un cuerpo, con este alcanzaría a cumplir sus objetivos. De tal forma que si tan solo un 45% dijo que la planeación es importante, es porque se necesita emplear más interés para el desarrollo de la planeación con los miembros.²

Ramón Valles recomienda que para esto se debe mostrar sensibilidad a las necesidades de los miembros pues esto puede revelar la actitud del rechazo o aceptación a los planes que se elaboran.³

Por otro lado Elena de White recomienda que se tomen en cuenta la dirección de Dios para establecer las bases de una buena planeación de trabajo

¹ Andrade P., “¿Cómo hacer Juntas Eficientes y Agradables?”, 41.

² Wilfredo Calderón, *La Administración En La Iglesia Cristiana.*, 24.

³ Vallés Casamayor, *Nehemías*, 91–92.

con los miembros y para el desarrollo de la iglesia, que al final de cuenta es para honrar su nombre.¹

En el libro de Génesis, Dios demostró su habilidad de ser un administrador, y como soberano de toda creación debía antes de hacer, pensar cada cosa; y supervisar si había alcanzado los objetivos que se había trazado (Gen. 1:31).

Jesús dijo: “Porque ¿quién de vosotros, queriendo edificar una torre, no se sienta primero y calcula los gastos, a ver si tiene lo que necesita para acabarla?” (Luc. 14:28).

El ser humano debiera responder a las ordenanzas del Señor y dejarse guiar por su palabra, en la organización de la Iglesia él es la cabeza (Colosenses 1:17-18) y ha ordenado que a pesar de que el hombre trace el rumbo, quien dirige es Dios (Prov. 16:9).

Dentro de las dimensiones estudiadas revelan que el nivel de estrategia para realizar un plan de trabajo, entre los hermanos, se encuentra ubicada en el nivel alto de importancia con solo un 42.5%.

Frederick Moriarty comenta que emplear estrategias en la planeación, son de mucha importancia.² Estas no debieran de pasarse por alto. Ellas nos aseguran un camino y un protocolo que seguir, para así alcanzar las metas propuestas. Tal como recomienda Noram y Greg estas estrategias deben ser repartidas entre todos ya que así se estará ahorrando tiempo y se mejorará la productividad.³

¹ White, *Profetas y reyes*, 464.

² Moriarty y Leal, *La Sagrada Escritura*, 49.

³ Gaither y Fraizer, *Administración de producción y operaciones*, 8.

En la planeación todo lleva un orden, un tiempo para ejecutar, un tiempo para evaluar, (Ec. 3:1-8) de tal manera que se hace importante la planeación detallada de los tiempos y formas para alcanzar los objetivos.

De acuerdo a los resultados obtenidos se ha encontrado que el 35% de los hermanos demuestran un alto nivel de importancia hacia la actitud. Lo cual que indica que no todos tienen una buena actitud o por lo menos no desean tener algo que ver con la planeación del trabajo en la iglesia o por falta de compromiso.

Harold y Heinz hablan acerca de que las compañías o las organizaciones deben de interesarse en la motivación de los integrantes de ellas, porque solo así estos rendirán mejores resultados.¹

Un líder o dirigente de la iglesia puede animar a los miembros para ejecutar planes que fomenten el desarrollo y permitan cumplir los objetivos, recordándoles como la bondadosa mano de Dios ha estado con ellos (Neh. 2:18),

Pablo Illanes, invita a cumplir con lo que le toque a cada uno, esto es una manera de cómo hacer crecer la buena actitud entre los integrantes de las organizaciones, y tiene mucho que ver, porque si se dejan de cumplir con las responsabilidades tanto en los dirigentes como en los colaboradores se pueden desalentar las personas y ya no se comprometen a cumplir con lo que les toca.²

El trabajo en equipo fomenta una actitud positiva (Nehemías 3:1), cuando uno permite que exista esta idea, la consecuencia es una alta motivación,

¹ Wehrich, Koontz, y Caro Pando, *Aministración*, 20–21.

² Illanes Frontaura, *La administración del sistema empresa*, 75–76.

Integrar a las personas para un proyecto hace que los miembros desarrollen sus propias capacidades de trabajo.

Esta sensación de pertenencia es un principio fundamental para la organización, planeación y éxito de cualquier proyecto.¹

En los resultados encontrados en la dimensión de conocimiento, este indica que el 81.2% de los encuestados saben y tienen el conocimiento para realizar un plan de trabajo en la iglesia. Esto refleja que la iglesia ha sido capacitada y cuenta con la debida experiencia para sus planes de trabajo.

Este resultado último se puede interpretar de dos formas, la primera, que la iglesia tenga buenos conocimientos para la ejecución de un plan de trabajo, eso lo hace una iglesia con capacidad intelectual.

La segunda debido a esta capacidad y conocimiento que tienen los miembros para el desarrollo de los planes de trabajo, puede que se minimice la necesidad de hacer un plan y que se decida confiar en su propia experiencia, lo cual pone en riesgo lo demás, como lo es la actitud y la estrategia, para que se desarrollen los planes debido a que no exista buena comunicación entre los miembros.

Luis Fernando Díaz recomienda que tan pronto se esté acabando un proceso debe evaluarse y determinar en que se ha cumplido y qué quedó pendiente y darle prioridad en la siguiente planeación. No sin antes asegurarse de haber hecho todo lo posible con cumplir con todos objetivos.²

¹ Warren et al., *Liderazgo con propósito*, 98.

² Díaz, *Análisis y Planeamiento*, 46.

Es necesario hacer resaltar la importancia de generar planes de trabajo que incluyan métodos y formas que involucren una buena actitud hacia la planeación, de ella es quien depende si los planes se llevan a cabo con verdadero interés y deseo de crecer.

No valdría de nada si los conocimientos y las mejores estrategias que podamos tener los quisiéramos poner en marcha si tan solo nuestras actitudes no son buenas al momento de realizarlas.

La actitud hacia la planeación es la clave para hacer que cada plan se desarrolle. En ella hay compromiso y deseo de servir sin estos dos ingredientes es casi imposible que el plan de trabajo se desarrolle de buena manera.

Pablo escribió a los Corintios que debemos ser imitadores de Dios, nuestro máximo administrador (1° Corintios 11:1).

Las buenas organizaciones proporcionan un clima de apoyo donde hay confianza mutua y trabajo en equipo.

Conclusiones

Con base a los resultados de esta investigación, se dio a conocer el grado de importancia que se le atribuye a la planeación en la Iglesia los Sabinos.

Mediante el instrumento y aplicado se obtuvo la siguiente información:

En cuanto al grado de importancia atribuida, se pudo observar que la iglesia de los Sabinos, tuvieron una evaluación equivalente a entre medio alto y alto de importancia es decir 93.7%.

En relación al grado de importancia a la estrategia que se utiliza para la planeación, obtuvo un nivel medio alto y alto de importancia es decir el 85%;

El grado de importancia en relación a la actitud, se mantuvo en un nivel medio bajo de importancia con un 35%.

El grado de importancia hacia la planeación con relación a los conocimientos con que se cuenta, se encuentra en un nivel alto de importancia con un 81.2%.

Recomendaciones

Con los resultados obtenidos por medio de la investigación en cuanto a la importancia de la planeación en la Iglesia Adventista los Sabinos, en Montemorelos Nuevo León; requiere de un proceso de capacitación continua y sistemática, para que los objetivos de la misma puedan cumplirse.

Por ello se ofrecen las siguientes recomendaciones:

1. Utilizar la misión de la iglesia para concientizar a los miembros acerca de la planeación de un plan de trabajo.

2. Implementar un análisis DOFA, especialmente para conocer el grado de desafíos externos e internos que oriente a la iglesia a elaborar planes estratégicos que permitan adaptarse mejor a los cambios y anticiparse a las tendencias del mundo moderno.

3. Elaborar agendas que incluyan capacitaciones que coloque el equipamiento básico entre los miembros.

4. Interesarse en los miembros y sus problemas comunes, de manera que no se sientan ajenos a la congregación y que les permita sentirse parte de ella, y refuerza su actitud hacia los planes que ella crea.

Para futuras investigaciones se recomienda:

1. Replicar el estudio periódicamente, actualizando el instrumento de acuerdo con las circunstancias de las iglesias.

2. Realizar estudios comparativos entre iglesias del mismo tipo en el territorio de la Asociación del Noreste.

3. Realizar estudios sobre la actitud de las personas que son dirigidas en la iglesia y cuál es el grado de aprovechamiento de esos planes.

4. Este trabajo de investigación puede ampliarse con otras variables como: ejecución, organización y evaluación, las cuales serían un buen complemento para este trabajo.

APÉNDICES



Apéndice A Instrumento para el análisis de pertinencia y claridad¹

Nombre del evaluador: _____

Último título obtenido: _____

De manera muy cordial estamos solicitando su opinión profesional sobre la **pertinencia** y la **claridad** de los ítems del instrumento que aparece a continuación. Para el presente análisis se debe tener en cuenta que, **pertinencia** se refiere a si el ítem sirve o es adecuado para describir las dimensiones de la variable que se especifica en este instrumento, es decir, si viene al caso o no; y **claridad** tiene que ver con la facilidad para entender lo que el ítem quiere decir.

Los ítems están agrupados de acuerdo a las dimensiones de la variable que pretende medir: **la estrategia, la actitud y el conocimiento de la planeación por parte de la iglesia**; para calificarlos tenga en cuenta la definición de cada una de ellas. El cuestionario será respondido por miembros de la iglesia.

La escala para calificar la pertinencia y claridad de los ítems es de 1 a 5, correspondiendo 1 a lo *menos* pertinente y claro y 5 a lo *más* pertinente y claro. Por favor lea cada ítem y escriba en la columna “**P**”, que se refiere a pertinencia, el número de uno a cinco que representa mejor su opinión; luego haga lo mismo en la columna “**C**”, que se refiere a claridad.

Siéntase libre para sugerir los cambios que considere necesarios colocando su sugerencia en la columna que dice **observaciones**.

Muchas gracias por su colaboración

Definición de la variable: Se define como **el conocimiento, la actitud y la práctica** de la planeación por parte de la iglesia.

¹ Alberto Valderrama Rincón, “Factores relacionados con el grado de virtud en estudiantes de educación media de Medellín, Colombia” (Thesis, 2002), <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/handle/20.500.11972/149>.

No	Dimensiones y Declaraciones	P	C	OBSERVACIONES
.	Estrategia: es el arte de proponer una estructura lógica, coherente y congruente a la forma precisa para enfrentar los desafíos.			
1	Existe un plan de trabajo definido.	5	4.6	1.Se cuenta con un plan “escrito”
2	Se fomenta la elaboración de un plan de trabajo.	5	5	x
3	Conozco técnicas para una planeación efectiva.	5	5	x
4	Los planes elaborados son analizados antes de proponerlos a la iglesia.	5	4.6	1.” Por la junta directiva”
5	Se preparan, aprueban, controlan y evalúan los planes de acción.	5	5	x
6	Los planes que se llevan a cabo se evalúan.	5	5	x
7	La iglesia ha tenido una misión.	5	4.6	1.“tiene”
8	La iglesia ha tenido objetivos claros.	5	4.6	1.“tiene”
9	La iglesia tiene un plan de desarrollo.	5	5	x
10	La iglesia tiene objetivos a largo plazo.	5	5	x
11	La iglesia tiene objetivos a corto plazo.	5	5	x
12	La iglesia sabe cuáles son los problemas que estorban su desarrollo.	5	4.6	1. La iglesia conoce cuáles son las dificultades que impiden su desarrollo.
13	La iglesia es consciente de los problemas que le rodean y que amenazan su desarrollo.	5	5	x
14	La iglesia tiene estrategias claras para enfrentar		5	x

	problemas externos.	5		
15	La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas internos.	5	5	x
	Actitud: es la reacción analítica, reflexiva y crítica que te permite responder a los desafíos de forma comprometida, innovadora, creativa, sistemática y flexible a ellos.			
16	Se invierte tiempo para desarrollar un plan	5	5	x
17	Los planes no son necesarios, cuando se saben hacer las cosas.	5	5	x
18	Me involucro en los planes de la iglesia	5	5	x
19	Trato de que los planes se cumplan	5	5	x
20	Mantengo la firmeza de que los planes no sean cambiados	5	4.3	1. "para" 2. Luego que los planes son votados, no deben ser cambiados.
21	Si se cita para hacer un plan, estoy de acuerdo en asistir.	5	4.6	1. Estoy de acuerdo en asistir, si se requiere de mi presencia para realizar un plan de trabajo.
22	Asisto a todas las reuniones de plan de trabajo	5	5	x
23	La administración es solo para empresas y negocios, no para las iglesias	5	5	x
24	El ambiente en la iglesia es ideal para desempeñar buenos planes.	5	4.6	1. "proyectar buenos"
25	Estoy satisfecho con el apoyo de la iglesia a los planes que		5	x

	se elaboran.	5		
26	En los planes que se realizan existe un ambiente de cooperación.	5	5	x
27	La iglesia siempre debe ser desafiada con nuevos planes.	5	5	x
28	Entiendo que es mi deber capacitarme para dar un mejor servicio.	5	5	x
	Conocimiento: Es una necesidad fundamental para orientar, decidir y actuar en la teoría o practica de un asunto ¹			
29	Es de ayuda tener un plan de trabajo.	5	5	x
30	Sé hacer un plan de trabajo.	5	4.3	1.“elaborar”
31	Cumplir la misión de la iglesia debe ser primordial al realizar los planes.	5	4.6	1. Los planes deben estar orientados a cumplir la misión de la iglesia.
32	La palabra de Dios debe guiar nuestra tarea de administrar,	5	4.6	“la”
33	La organización de la iglesia es bíblica.	5	4.6	1. ¿Qué quieres decir con Bíblica?
34	La iglesia debe hacer planes para aprovechar todos los dones, talentos, tiempo, conocimiento y capacidades de sus miembros.	5	5	x
35	La falta de interés en los planes de los líderes hace que la iglesia no crezca.	5	4.6	1.“trabajo”

¹ Guadalupe Guerrero, Concepción Guerrero, “Metodología de la investigación” (Grupo Editorial Patria; México, D.F. 2014) 21.

Los **datos demográficos** que se preguntarán, se presentan a continuación. Siéntase libre para hacer las observaciones que considere pertinentes.

Desempeña algún cargo: SI NO Sexo: M F Edad: ____ años

Años de Bautizado(a): _____ años Nivel de Estudio: _____

Años asistiendo a la iglesia actual: _____

Evaluadores: Dr. Abimael Lozano, Dr. Armando Juárez. y Lic. Misael Castañeda.

APENDICE B
Salidas computarizadas

APENDICE B

Salidas computarizadas

Confiabilidad de la prueba piloto

		N	%
Casos	Válido	17	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	35

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
142.82	624.529	24.991	35

Confiabilidad del instrumento aplicado

		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.912	35

Media	Varianza	Desviación	N de
-------	----------	------------	------

		estándar	elementos
142.14	271.994	16.492	35

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Existe un plan de trabajo definido	138.16	248.290	.697	.906
2.Se fomenta la elaboración de un plan de trabajo	138.09	250.663	.687	.906
3.Conozco técnicas para una planeación efectiva.	138.60	254.142	.463	.910
4.Los planes elaborados son analizados antes de proponerlos a la iglesia.	138.10	255.078	.521	.909
5.Se preparan, aprueban, controlan y evalúan los planes de acción.	138.23	255.569	.515	.909
6.Los planes que se llevan a cabo se evalúan.	138.30	255.782	.522	.909
7.La Iglesia ha tenido una misión.	137.92	249.792	.619	.907
8.La Iglesia ha tenido objetivos claros.	137.86	251.994	.683	.907
9.La Iglesia tiene un plan de desarrollo.	137.90	248.876	.770	.905
10.La iglesia tiene objetivos a largo plazo.	138.10	250.927	.643	.907
11.La Iglesia tiene objetivos a corto plazo.	138.15	256.635	.492	.909
12.La Iglesia conoce cuáles son las dificultades que impiden su desarrollo.	138.33	257.108	.449	.910
13.La Iglesia es consciente de los problemas que le rodean	138.36	258.462	.440	.910

y que amenazan su desarrollo.				
14.La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas externos.	138.55	254.757	.547	.908
15.La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas internos.	138.34	253.897	.537	.908
16.Se invierte tiempo para desarrollar un plan	138.20	252.618	.605	.907
17.Los planes son necesarios, cuando se saben hacer las cosas.	138.45	257.643	.398	.910
18.Me involucro en los planes de la iglesia	138.66	259.644	.340	.911
19.Trato de que los planes se cumplan	138.29	259.068	.417	.910
20.Mantengo la firmeza para que los planes no sean cambiados	138.40	258.522	.381	.911
21.Estoy de acuerdo en asistir, si se cita, para hacer un plan de trabajo	138.08	254.247	.463	.910
22.Asisto a todas las reuniones de plan de trabajo	138.38	254.870	.412	.911
23.La administración es solo para empresas y negocios, y para las iglesias	138.16	257.631	.342	.912
24.El ambiente en la iglesia es ideal para desempeñar buenos planes.	137.94	257.730	.518	.909
25.Estoy satisfecho con el apoyo de la iglesia a los planes que se elaboran.	138.14	255.842	.542	.908
26.En los planes que se	138.29	256.562	.474	.909

realizan existe un ambiente de cooperación.				
27.La iglesia siempre debe ser desafiada con nuevos planes.	137.67	263.766	.301	.911
28.Entiendo que es mi deber capacitarme para dar un mejor servicio.	137.55	263.365	.327	.911
29.Tener un plan de trabajo es de ayuda	137.48	264.860	.279	.912
30.Sé elaborar un plan de trabajo	137.96	259.961	.351	.911
31.Cumplir la misión de la iglesia debe ser primordial al realizar los planes.	137.61	265.000	.272	.912
32.La palabra de Dios debe guiar la tarea de administrar	137.46	268.176	.179	.912
33.La organización de la iglesia es bíblica.	137.55	269.263	.104	.913
34.La iglesia debe hacer planes para aprovechar todos los dones, talentos, tiempo, conocimiento y capacidades de sus miembros.	137.49	263.139	.361	.911
35.La falta de interés de los líderes, en la planeación, hace que la iglesia no crezca.	137.94	262.945	.234	.913

Fiabilidad de la dimensión de estrategia en la planeación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	15

Estadísticas de total de elemento			
Media de	Varianza de	Correlación	Alfa de

	escala si el elemento se ha suprimido	escala si el elemento se ha suprimido	total de elementos corregida	Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Existe un plan de trabajo definido	55.10	79.357	.758	.900
2.Se fomenta la elaboración de un plan de trabajo	55.02	81.949	.677	.903
3.Conozco técnicas para una planeación efectiva.	55.54	86.024	.338	.916
4.Los planes elaborados son analizados antes de proponerlos a la iglesia.	55.04	82.442	.630	.905
5.Se preparan, aprueban, controlan y evalúan los planes de acción.	55.16	83.429	.582	.906
6.Los planes que se llevan a cabo se evalúan.	55.24	82.335	.669	.904
7.La Iglesia ha tenido una misión.	54.86	80.449	.660	.904
8.La Iglesia ha tenido objetivos claros.	54.80	81.377	.763	.901
9.La Iglesia tiene un plan de desarrollo.	54.84	80.239	.807	.899
10.La iglesia tiene objetivos a largo plazo.	55.04	80.948	.700	.902
11.La Iglesia tiene objetivos a corto plazo.	55.09	84.891	.507	.909
12.La Iglesia conoce cuáles son las dificultades que impiden su desarrollo.	55.26	84.905	.476	.910
13.La Iglesia es consciente de los problemas que le rodean y que amenazan su desarrollo.	55.30	85.251	.499	.909
14.La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas	55.49	83.899	.558	.907

externos.				
15.La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas internos.	55.27	83.139	.561	.907

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
59.07	94.349	9.713	15

Fiabilidad de la dimensión de actitud en la planeación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.797	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
16.Se invierte tiempo para desarrollar un plan	47.65	41.699	.381	.787
17.Los planes son necesarios, cuando se saben hacer las cosas.	47.90	41.813	.331	.792
18.Me involucro en los planes de la iglesia	48.11	40.380	.450	.781
19.Trato de que los planes se cumplan	47.74	40.247	.549	.774
20.Mantengo la firmeza para que los planes no sean cambiados	47.85	40.180	.476	.779
21.Estoy de acuerdo en asistir, si se cita, para hacer un plan de trabajo	47.53	38.404	.554	.771
22.Asisto a todas las	47.82	37.311	.590	.767

reuniones de plan de trabajo				
23.La administración es solo para empresas y negocios, y para las iglesias	47.61	40.519	.361	.791
24.El ambiente en la iglesia es ideal para desempeñar buenos planes.	47.39	42.519	.389	.787
25.Estoy satisfecho con el apoyo de la iglesia a los planes que se elaboran.	47.59	40.650	.522	.776
26.En los planes que se realizan existe un ambiente de cooperación.	47.74	41.057	.438	.783
27.La iglesia siempre debe ser desafiada con nuevos planes.	47.13	44.921	.173	.802
28.Entiendo que es mi deber capacitarme para dar un mejor servicio.	47.00	43.494	.327	.791

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
51.59	47.334	6.880	13

Fiabilidad de la dimensión de conocimiento en la planeación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.596	7

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

29.Tener un plan de trabajo es de ayuda	26.81	6.838	.438	.517
30.Sé elaborar un plan de trabajo	27.30	7.681	.074	.659
31.Cumplir la misión de la iglesia debe ser primordial al realizar los planes.	26.95	6.605	.508	.493
32.La palabra de Dios debe guiar la tarea de administrar	26.80	7.732	.291	.568
33.La organización de la iglesia es bíblica.	26.89	7.316	.352	.548
34.La iglesia debe hacer planes para aprovechar todos los dones, talentos, tiempo, conocimiento y capacidades de sus miembros.	26.82	6.602	.526	.489
35.La falta de interés de los líderes, en la planeación, hace que la iglesia no crezca.	27.28	6.835	.201	.617

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
31.47	9.037	3.006	7

Frecuencias de los datos demográficos:

Cargo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	42	52.5	52.5	52.5
no	38	47.5	47.5	100.0
Tot al	80	100.0	100.0	

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	32	40.0	40.0	40.0
do	Femenino	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Edad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	15	3	3.8	3.8	3.8
do	16	2	2.5	2.5	6.3
	17	1	1.3	1.3	7.5
	18	3	3.8	3.8	11.3
	19	2	2.5	2.5	13.8
	20	2	2.5	2.5	16.3
	21	1	1.3	1.3	17.5
	22	3	3.8	3.8	21.3
	23	1	1.3	1.3	22.5
	24	3	3.8	3.8	26.3
	25	1	1.3	1.3	27.5
	26	5	6.3	6.3	33.8
	28	2	2.5	2.5	36.3
	29	3	3.8	3.8	40.0
	30	2	2.5	2.5	42.5
	32	2	2.5	2.5	45.0
	33	1	1.3	1.3	46.3
	34	4	5.0	5.0	51.2
	35	2	2.5	2.5	53.8
	36	2	2.5	2.5	56.3
	37	2	2.5	2.5	58.8
	38	3	3.8	3.8	62.5
	40	3	3.8	3.8	66.3
	41	1	1.3	1.3	67.5
	42	2	2.5	2.5	70.0
	43	1	1.3	1.3	71.3
	44	5	6.3	6.3	77.5
	47	3	3.8	3.8	81.3
	48	3	3.8	3.8	85.0
	49	1	1.3	1.3	86.3
	50	3	3.8	3.8	90.0

51	2	2.5	2.5	92.5
53	1	1.3	1.3	93.8
58	1	1.3	1.3	95.0
62	1	1.3	1.3	96.3
65	1	1.3	1.3	97.5
67	1	1.3	1.3	98.8
68	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nivel de Estudio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	e válido	acumulado
Válido	PRIMARIA	1	1.3	1.3	1.3
do	SECUNDARIA	14	17.5	17.5	18.8
	PREPARATORIA	22	27.5	27.5	46.3
	LICENCIATURA	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Años de Bautizado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	1	4	5.0	5.0	5.0
do	2	2	2.5	2.5	7.5
	3	2	2.5	2.5	10.0
	4	1	1.3	1.3	11.3
	5	1	1.3	1.3	12.5
	6	2	2.5	2.5	15.0
	7	5	6.3	6.3	21.3
	8	4	5.0	5.0	26.3
	11	1	1.3	1.3	27.5
	12	2	2.5	2.5	30.0
	13	4	5.0	5.0	35.0
	14	3	3.8	3.8	38.8
	15	2	2.5	2.5	41.3
	16	4	5.0	5.0	46.3
	18	1	1.3	1.3	47.5
	19	5	6.3	6.3	53.8

20	4	5.0	5.0	58.8
21	2	2.5	2.5	61.3
22	2	2.5	2.5	63.7
23	3	3.8	3.8	67.5
27	4	5.0	5.0	72.5
28	3	3.8	3.8	76.3
29	2	2.5	2.5	78.8
30	3	3.8	3.8	82.5
31	1	1.3	1.3	83.8
32	2	2.5	2.5	86.3
33	2	2.5	2.5	88.8
35	3	3.8	3.8	92.5
37	1	1.3	1.3	93.8
39	1	1.3	1.3	95.0
43	1	1.3	1.3	96.3
46	2	2.5	2.5	98.8
47	1	1.3	1.3	100.0
Tot al	80	100.0	100.0	

Años asistiendo a la iglesia actual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli do	1	11	13.8	13.8	13.8
	2	16	20.0	20.0	33.8
	3	6	7.5	7.5	41.3
	4	3	3.8	3.8	45.0
	5	7	8.8	8.8	53.8
	6	3	3.8	3.8	57.5
	7	5	6.3	6.3	63.7
	8	1	1.3	1.3	65.0
	9	4	5.0	5.0	70.0
	10	5	6.3	6.3	76.3
	11	2	2.5	2.5	78.8
	12	2	2.5	2.5	81.3
	13	2	2.5	2.5	83.8
	14	1	1.3	1.3	85.0
	15	1	1.3	1.3	86.3
	16	2	2.5	2.5	88.8
	17	1	1.3	1.3	90.0

19	1	1.3	1.3	91.3
20	1	1.3	1.3	92.5
28	2	2.5	2.5	95.0
37	1	1.3	1.3	96.3
44	1	1.3	1.3	97.5
46	1	1.3	1.3	98.8
58	1	1.3	1.3	100.0
Tot al	80	100.0	100.0	

Frecuencia de la variable Planeación:

Estadísticos		
IMPORTACIA PLANEACIÓN		
N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		142.14
Mediana		143.00
Moda		142
Rango		92
Mínimo		76
Máximo		168

IMPORTACIA PLANEACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli	76	1	1.3	1.3	1.3
do	94	1	1.3	1.3	2.5
	110	1	1.3	1.3	3.8
	115	1	1.3	1.3	5.0
	116	1	1.3	1.3	6.3
	119	1	1.3	1.3	7.5
	122	1	1.3	1.3	8.8
	123	2	2.5	2.5	11.3
	124	1	1.3	1.3	12.5
	126	2	2.5	2.5	15.0
	127	1	1.3	1.3	16.3
	128	1	1.3	1.3	17.5
	129	3	3.8	3.8	21.3

131	2	2.5	2.5	23.8
133	1	1.3	1.3	25.0
134	2	2.5	2.5	27.5
135	1	1.3	1.3	28.7
136	2	2.5	2.5	31.3
137	1	1.3	1.3	32.5
138	2	2.5	2.5	35.0
139	4	5.0	5.0	40.0
140	2	2.5	2.5	42.5
141	1	1.3	1.3	43.8
142	5	6.3	6.3	50.0
144	2	2.5	2.5	52.5
145	1	1.3	1.3	53.8
146	1	1.3	1.3	55.0
147	3	3.8	3.8	58.8
148	3	3.8	3.8	62.5
149	3	3.8	3.8	66.3
151	2	2.5	2.5	68.8
152	3	3.8	3.8	72.5
153	2	2.5	2.5	75.0
155	3	3.8	3.8	78.8
156	2	2.5	2.5	81.3
157	3	3.8	3.8	85.0
158	1	1.3	1.3	86.3
159	1	1.3	1.3	87.5
160	1	1.3	1.3	88.8
161	1	1.3	1.3	90.0
163	2	2.5	2.5	92.5
165	1	1.3	1.3	93.8
166	3	3.8	3.8	97.5
167	1	1.3	1.3	98.8
168	1	1.3	1.3	100.0
Tot al	80	100.0	100.0	

Frecuencia de la dimensión Estrategia:

Estadísticos
ESTRATEGIA

N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		59.08
Mediana		60.00
Moda		57
Rango		54
Mínimo		19
Máximo		73

ESTRATEGIA

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Váli	19	1	1.3	1.3	1.3
do	31	1	1.3	1.3	2.5
	38	1	1.3	1.3	3.8
	42	1	1.3	1.3	5.0
	44	1	1.3	1.3	6.3
	45	2	2.5	2.5	8.8
	46	1	1.3	1.3	10.0
	47	1	1.3	1.3	11.3
	49	2	2.5	2.5	13.8
	50	1	1.3	1.3	15.0
	51	1	1.3	1.3	16.3
	52	5	6.3	6.3	22.5
	55	3	3.8	3.8	26.3
	56	6	7.5	7.5	33.8
	57	8	10.0	10.0	43.8
	59	2	2.5	2.5	46.3
	60	4	5.0	5.0	51.2
	61	2	2.5	2.5	53.8
	62	3	3.8	3.8	57.5
	63	5	6.3	6.3	63.7
	64	4	5.0	5.0	68.8
	65	4	5.0	5.0	73.8
	66	2	2.5	2.5	76.3
	67	2	2.5	2.5	78.8
	68	4	5.0	5.0	83.8
	69	2	2.5	2.5	86.3
	70	6	7.5	7.5	93.8
	71	1	1.3	1.3	95.0

72	3	3.8	3.8	98.8
73	1	1.3	1.3	100.0
Tot al	80	100.0	100.0	

Frecuencia de la dimensión Actitud

Estadísticos	
ACTITUD	
N	Válido 80
	Perdidos 0
Media	51.59
Mediana	52.00
Moda	50
Rango	36
Mínimo	27
Máximo	63

ACTITUD						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido		Porcentaje acumulado
Válido	27	1	1.3	1.3		1.3
	37	1	1.3	1.3		2.5
	38	1	1.3	1.3		3.8
	40	1	1.3	1.3		5.0
	41	4	5.0	5.0		10.0
	42	1	1.3	1.3		11.3
	43	2	2.5	2.5		13.8
	44	1	1.3	1.3		15.0
	45	2	2.5	2.5		17.5
	46	4	5.0	5.0		22.5
	47	2	2.5	2.5		25.0
	48	3	3.8	3.8		28.7
	49	1	1.3	1.3		30.0
	50	8	10.0	10.0		40.0
	51	7	8.8	8.8		48.8
	52	4	5.0	5.0		53.8
	53	2	2.5	2.5		56.3
	54	7	8.8	8.8		65.0

55	2	2.5	2.5	67.5
56	4	5.0	5.0	72.5
57	5	6.3	6.3	78.8
58	4	5.0	5.0	83.8
59	3	3.8	3.8	87.5
60	3	3.8	3.8	91.3
61	4	5.0	5.0	96.3
62	2	2.5	2.5	98.8
63	1	1.3	1.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Frecuencia de la dimensión Conocimiento

Estadísticos		
CONOCIMIENTO		
N	Válido	80
	Perdidos	0
Media		31.48
Mediana		32.00
Moda		34
Rango		17
Mínimo		18
Máximo		35

CONOCIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18	1	1.3	1.3	1.3
	25	2	2.5	2.5	3.8
	26	4	5.0	5.0	8.8
	27	2	2.5	2.5	11.3
	28	1	1.3	1.3	12.5
	29	5	6.3	6.3	18.8
	30	8	10.0	10.0	28.7
	31	11	13.8	13.8	42.5
	32	11	13.8	13.8	56.3
	33	12	15.0	15.0	71.3
	34	15	18.8	18.8	90.0
	35	8	10.0	10.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Frecuencia en los ítems en la dimensión Estrategia:

1.Existe un plan de trabajo definido					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	3	3.8	3.8	6.3
	A VECES	22	27.5	27.5	33.8
	CASI	21	26.3	26.3	60.0
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
2.Se fomenta la elaboración de un plan de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	1	1.3	1.3	3.8
	A VECES	18	22.5	22.5	26.3
	CASI	29	36.3	36.3	62.5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
3. Conozco técnicas para una planeación efectiva.					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	8.8	8.8	8.8
	CASI NUNCA	5	6.3	6.3	15.0
	A VECES	20	25.0	25.0	40.0
	CASI	34	42.5	42.5	82.5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
4. Los planes elaborados son analizados antes de proponerlos a la iglesia.					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	4	5.0	5.0	6.3
	A VECES	17	21.3	21.3	27.5
	CASI	27	33.8	33.8	61.3
	SIEMPRE				

	SIEMPRE	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

5. Se preparan, aprueban, controlan y evalúan los planes de acción.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	4	5.0	5.0	6.3
	A VECES	21	26.3	26.3	32.5
	CASI	29	36.3	36.3	68.8
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

6. Los planes que se llevan a cabo se evalúan.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	5	6.3	6.3	7.5
	A VECES	20	25.0	25.0	32.5
	CASI	34	42.5	42.5	75.0
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

7. La Iglesia ha tenido una misión.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
	CASI NUNCA	2	2.5	2.5	6.3
	A VECES	15	18.8	18.8	25.0
	CASI	15	18.8	18.8	43.8
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

8. La Iglesia ha tenido objetivos claros.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	2	2.5	2.5	3.8
	A VECES	11	13.8	13.8	17.5
	CASI	26	32.5	32.5	50.0
	SIEMPRE				

	SIEMPRE	40	50.0	50.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

9. La Iglesia tiene un plan de desarrollo.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	4	5.0	5.0	6.3
	A VECES	8	10.0	10.0	16.3
	CASI	29	36.3	36.3	52.5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

10. La iglesia tiene objetivos a largo plazo.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	3	3.8	3.8	6.3
	A VECES	16	20.0	20.0	26.3
	CASI	28	35.0	35.0	61.3
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

11. La Iglesia tiene objetivos a corto plazo.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	5	6.3	6.3	7.5
	A VECES	13	16.3	16.3	23.8
	CASI	36	45.0	45.0	68.8
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

12. La Iglesia conoce cuáles son las dificultades que impiden su desarrollo.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	4	5.0	5.0	7.5
	A VECES	22	27.5	27.5	35.0
	CASI	31	38.8	38.8	73.8
	SIEMPRE				

	SIEMPRE	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

13. La Iglesia es consciente de los problemas que le rodean y que amenazan su desarrollo.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	3	3.8	3.8	5.0
	A VECES	28	35.0	35.0	40.0
	CASI	29	36.3	36.3	76.3
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

14. La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas externos.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	6	7.5	7.5	10.0
	A VECES	28	35.0	35.0	45.0
	CASI	31	38.8	38.8	83.8
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

15. La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas internos.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	7	8.8	8.8	10.0
	A VECES	22	27.5	27.5	37.5
	CASI	27	33.8	33.8	71.3
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	23	28.7	28.7	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

16. Se invierte tiempo para desarrollar un plan

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	6	7.5	7.5	8.8
	A VECES	15	18.8	18.8	27.5
	CASI	33	41.3	41.3	68.8

	SIEMPRE				
	SIEMPRE	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

17. Los planes son necesarios, cuando se saben hacer las cosas.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
	CASI NUNCA	6	7.5	7.5	11.3
	A VECES	23	28.7	28.7	40.0
	CASI	29	36.3	36.3	76.3
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

18.Me involucro en los planes de la iglesia

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	11	13.8	13.8	16.3
	A VECES	29	36.3	36.3	52.5
	CASI	23	28.7	28.7	81.3
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

19.Trato de que los planes se cumplan

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	6	7.5	7.5	8.8
	A VECES	15	18.8	18.8	27.5
	CASI	40	50.0	50.0	77.5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

20.Mantengo la firmeza para que los planes no sean cambiados

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	7	8.8	8.8	11.3
	A VECES	21	26.3	26.3	37.5
	CASI	30	37.5	37.5	75.0

	SIEMPRE				
	SIEMPRE	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
21.Estoy de acuerdo en asistir, si se cita, para hacer un plan de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	7	8.8	8.8	11.3
	A VECES	14	17.5	17.5	28.7
	CASI	18	22.5	22.5	51.2
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
22.Asisto a todas las reuniones de plan de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
	CASI NUNCA	12	15.0	15.0	18.8
	A VECES	14	17.5	17.5	36.3
	CASI	23	28.7	28.7	65.0
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
23.La administración es solo para empresas y negocios, y para las iglesias					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	5.0	5.0	5.0
	CASI NUNCA	6	7.5	7.5	12.5
	A VECES	14	17.5	17.5	30.0
	CASI	20	25.0	25.0	55.0
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
24. El ambiente en la iglesia es ideal para desempeñar buenos planes.					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	A VECES	14	17.5	17.5	20.0
	CASI	30	37.5	37.5	57.5
	SIEMPRE				

	SIEMPRE	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

25. Estoy satisfecho con el apoyo de la iglesia a los planes que se elaboran.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	5.0	5.0	5.0
	A VECES	19	23.8	23.8	28.7
	CASI	30	37.5	37.5	66.3
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

26. En los planes que se realizan existe un ambiente de cooperación.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
	CASI NUNCA	4	5.0	5.0	7.5
	A VECES	19	23.8	23.8	31.3
	CASI	34	42.5	42.5	73.8
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

27. La iglesia siempre debe ser desafiada con nuevos planes.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	A VECES	8	10.0	10.0	11.3
	CASI	23	28.7	28.7	40.0
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

28. Entiendo que es mi deber capacitarme para dar un mejor servicio.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	CASI NUNCA	1	1.3	1.3	2.5
	A VECES	4	5.0	5.0	7.5
	CASI	18	22.5	22.5	30.0
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	56	70.0	70.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

29. Tener un plan de trabajo es de ayuda

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	A VECES	6	7.5	7.5	8.8
	CASI	11	13.8	13.8	22.5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	62	77.5	77.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

30. Sé elaborar un plan de trabajo

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
	A VECES	14	17.5	17.5	21.3
	CASI	26	32.5	32.5	53.8
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

31. Cumplir la misión de la iglesia debe ser primordial al realizar los planes.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	A VECES	5	6.3	6.3	7.5
	CASI	24	30.0	30.0	37.5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	50	62.5	62.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

32. La palabra de Dios debe guiar la tarea de administrar

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	6.3	6.3	6.3
	CASI	16	20.0	20.0	26.3
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	59	73.8	73.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

33. La organización de la iglesia es bíblica.

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	10.0	10.0	10.0
	CASI	17	21.3	21.3	31.3

	SIEMPRE				
	SIEMPRE	55	68.8	68.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
34. La iglesia debe hacer planes para aprovechar todos los dones, talentos, tiempo, conocimiento y capacidades de sus miembros.					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
	A VECES	5	6.3	6.3	7.5
	CASI	14	17.5	17.5	25.0
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	60	75.0	75.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
35. La falta de interés de los líderes, en la planeación, hace que la iglesia no crezca.					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
	CASI NUNCA	3	3.8	3.8	7.5
	A VECES	10	12.5	12.5	20.0
	CASI	23	28.7	28.7	48.8
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	41	51.2	51.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



APENDICE C Instrumento



UNIVERSIDAD DE MORELOS
Facultad de Teología

1. DATOS DEMOGRAFICOS

Desempeña algún cargo: SI__NO__ Sexo: M__ F__ Edad: ____ años

Años de Bautizado(a): _____ años Nivel de Estudio: _____

Años asistiendo a la iglesia actual: _____ años

1. INSTRUCCIONES GENERALES

- Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial.
- Al analizar cada declaración que se da a continuación, marque con una **X** el espacio que indica su autopercepción del nivel de importancia que se tiene, utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

En el tiempo que usted lleva en la Iglesia piensa que:

No.	DECLARACIONES	1	2	3	4	5
1	Existe un plan de trabajo definido					
2	Se fomenta la elaboración de un plan de trabajo					
3	Conozco técnicas para una planificación efectiva.					
4	Los planes elaborados son analizados antes de proponerlos a la iglesia.					
5	Se preparan, aprueban, controlan y evalúan los planes de acción.					
6	Los planes que se llevan a cabo se evalúan.					
7	La Iglesia ha tenido una misión.					
8	La Iglesia ha tenido objetivos claros.					
9	La Iglesia tiene un plan de desarrollo.					
10	La iglesia tiene objetivos a largo plazo.					
11	La Iglesia tiene objetivos a corto plazo.					
12	La Iglesia conoce cuáles son las dificultades que impiden su desarrollo.					
13	La Iglesia es consciente de los problemas que le rodean y que amenazan su desarrollo.					
14	La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas externos.					
15	La Iglesia tiene estrategias claras para enfrentar problemas internos.					

16	Se invierte tiempo para desarrollar un plan					
17	Los planes son necesarios, cuando se saben hacer las cosas.					
18	Me involucro en los planes de la iglesia					
19	Trato de que los planes se cumplan					
20	Mantengo la firmeza de que los planes no sean cambiados					
21	Estoy de acuerdo en asistir, si se cita, para hacer un plan de trabajo.					
22	Asisto a todas las reuniones de plan de trabajo					
23	La administración es solo para empresas y negocios, no para las iglesias					
24	El ambiente en la iglesia es ideal para desempeñar bueno planes.					
25	Estoy satisfecho con el apoyo de la iglesia a los planes que se elaboran.					
26	En los planes que se realizan existe un ambiente de cooperación.					
27	La iglesia siempre debe ser desafiada con nuevos planes.					
28	Entiendo que es mi deber capacitarme para dar un mejor servicio.					
29	Tener un plan de trabajo es de ayuda					
30	Sé hacer un plan de trabajo					
31	Cumplir la misión de la iglesia debe ser primordial al realizar los planes.					
32	La palabra de Dios debe guiar nuestra tarea de administrar					
33	La organización de la iglesia es bíblica.					
34	La iglesia debe hacer planes para aprovechar todos los dones, talentos, tiempo, conocimiento y capacidades de sus miembros.					
35	La falta de interés en los planes de los líderes hace que la iglesia no crezca.					

LISTA DE REFERENCIAS

- Ackoff, Russell Lincoln, y Esteban Torres Alexander. *Planificación de la empresa del futuro*. México: Limusa, 2008.
- Alana Poseck, Bolivar. "Planificación Estratégica para la Universidad Adventista de Chile, 2005-2007", 2009.
- Andrade P., Diego R. "¿Cómo hacer Juntas Eficientes y Agradables? - Manual para Juntas". *Recursos Bíblicos*, el 10 de marzo de 2014.
<https://www.recursos-biblicos.com/2014/03/como-hacer-juntas-eficientes-y-gradables-manual.html>.
- Bateman, Thomas S., y Scott A Shell. *Administración: una ventaja competitiva*. Madrid: McGraw Hill, 2005.
- Broda, Aldo. *Administración: principios gerenciales para líderes cristianos*. Miami, Fla.: Editorial Unilit : FLET, 2001.
- Bueno Campos, Eduardo. *Dirección estratégica de la empresa*. Madrid: Pirámide, 1987.
- Carderón, Wilfredo. *La administración de la iglesia Cristiana: orientación para pastores, líderes, maestros y consejeros*. Miami, Fla.: Editorial Vida, 1985.
- Certo, Samuel C. *Principles of Modern Management: Functions and Systems*. Boston: Allyn and Bacon, 1989.
<http://books.google.com/books?id=EcNaAAAAYAAJ>.
- Coleman, Robert E. *The Master Plan of Evangelism*. Grand Rapids, MI: Spire, 2010. <https://www.overdrive.com/search?q=43010DCC-55C9-419A-AE1E-715E2799F1ED>.
- Díaz, Luis Fernando. *Análisis y Planeamiento*. San José de Costa Rica: EUNED, 2005.
- Gaither, Norman, y Greg Fraizer. *Administración de producción y operaciones*. México: International Thomson, 2000.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, Sergio Méndez Valencia, y Christian Paulina Mendoza Torres. *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Education, 2014.

- Hitt, Michael A, R. Duane Ireland, y Robert E Hoskisson. *Administración estratégica: competitividad y globalización : conceptos y casos*. Mexico, D.F.: Cenage Learning, 2015.
- Horn Siegfried H. *Seventh-Day Adventist Bible Dictionary*. Washington D.C. Review & Herald, 1978.
- Illanes Frontaura, Pablo. *La administración del sistema empresa: un enfoque integral de la administración de empresas*. Santiago, Chile: s.n., 1993.
- Jansen, P, A Kilpatrick, y V Cvsa. "Creating A Dynamic Board". *IEEE ENGINEERING MANAGEMENT REVIEW* 37, núm. 4 (2009): 18–24.
- Maqueda Lafuente, Francisco Javier. *Cuadernos de dirección estratégica y planificación*. Madrid: Asociación para el Progreso de la Dirección, 1996.
- Moriarty, Frederick L, y Juan Leal. *La Sagrada Escritura: Antiguo Testamento*. 3, 3,. Madrid: La Editorial Católica, 1969.
- Reyes Ponce, Agustín. *Administración moderna*. México: Limusa, 2012.
- Robbins, Stephen P, y Mary Coulter. *Administración*. Pearson Educación de México, SA de CV, 2014.
<http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5134230>.
- Soto Pineda, Eduardo, y Simon L Dolan. *Las PYMES ante el desafío del siglo XXI: los nuevos mercados globales*. México: Thomson, 2004.
- Taylor, Frederick Winslow. *Principios de la administración científica*. México: Herrero Hermanos, 1977.
- Valderrama Rincón, Alberto. "Factores relacionados con el grado de virtud en estudiantes de educación media de Medellín, Colombia", 2002.
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/handle/20.500.11972/149>.
- Vallés Casamayor, Ramón. *Nehemías: la revolución interior*. Terrassa: Clie, 1991.
- Vine, W. E. *Diccionario expositivo de palabras del Antiguo y Nuevo Testamento exhaustivo de Vine*. Nashville: Grupo Nelson, 2007.
- Warren, Richard, Andrés Carrodegua, Victor Herrera, y Life Publishers International. *Liderazgo con propósito: lecciones de liderazgo basadas en Nehemias*. Miami, Fla.: Editorial Vida, 2010.
- Wehrich, Heinz, Harold Koontz, y Julio Caro Pando. *Aministración: una perspectiva global*. México: McGraw-Hill, 1994.
- White, Elena G. de. *Testimonios para la iglesia*. Vol. 5. Mexico, D.F.: Gema Editores, 1998.

White, Ellen Gould Harmon. *Profetas y reyes*. Doral, Florida; México, D.F: APIA ;
Gema, 2010.