

2016

# Predictores Significativos de la Participacion de los Miembros de los Grupos Pequeños de la Mision del Oriente Peruna en el 2015

Orlando Chilon Guevara

Andrews University, [dissertationoffice@andrews.edu](mailto:dissertationoffice@andrews.edu)

This research is a product of the graduate program in [Leadership PhD](#) at Andrews University. [Find out more](#) about the program.

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.andrews.edu/dissertations>

---

## Recommended Citation

Chilon Guevara, Orlando, "Predictores Significativos de la Participacion de los Miembros de los Grupos Pequeños de la Mision del Oriente Peruna en el 2015" (2016). *Dissertations*. 1617.

<https://digitalcommons.andrews.edu/dissertations/1617>

This Dissertation is brought to you for free and open access by the Graduate Research at Digital Commons @ Andrews University. It has been accepted for inclusion in Dissertations by an authorized administrator of Digital Commons @ Andrews University. For more information, please contact [repository@andrews.edu](mailto:repository@andrews.edu).



ABSTRACT

PREDICTORES SIGNIFICATIVOS DE LA PARTICIPACION  
DE LOS MIEMBROS DE LOS GRUPOS PEQUEÑOS  
DE LA MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO

Por

Orlando Chilón Guevara

Chair: Tevni Grajales Guerra

## ABSTRACT OF GRADUATE STUDENT RESEARCH

Disertación

Andrews University

Facultad de Educación

Title: PREDICTORES SIGNIFICATIVOS DE LA PARTICIPACION DE LOS MIEMBROS DE LOS GRUPOS PEQUEÑOS DE LA MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO EN EL 2015

Researcher: Orlando Chilón Guevara

Chair: Tevni Grajales Guerra, Ph.D

Date completed: Octubre 2016

### Problema

La Iglesia Adventista del Séptimo Día de la División Sudamericana, promueve el trabajo en equipo de sus miembros a través de los grupos pequeños; un gran porcentaje de los miembros de iglesia están involucrados en estos grupos pequeños. Sin embargo, no todos los involucrados logran un buen nivel de participación. El propósito de este estudio es encontrar qué relación existe entre el liderazgo auténtico, el grado de satisfacción y el grado de compromiso con la participación de los miembros en su grupo pequeño en la Iglesia Adventista del Séptimo Día en la Misión del Oriente Peruano en el año 2015.

## Método

Esta investigación es de tipo descriptiva y correlacional de predicción, y desde el punto de vista de la aplicación en el tiempo fue transversal. Se aplicó una encuesta que consta de 4 partes para medir la fuerza de predicción de: el liderazgo auténtico, el grado de satisfacción, el grado de compromiso y con el nivel de participación. La muestra es de 157 miembros escogidos aleatoriamente de los 616 grupos pequeños de la Misión del Oriente Peruano en el año 2015.

## Resultados

De los resultados se ha encontrado que la variable satisfacción tiene una asociación predictora con un valor coeficiente  $B$  de 0.105 ( $t = 2.218, p = 0.028$ ). Además se puede observar que la fuerza predictiva de la variable satisfacción sobre la participación es de 2.8%. También se observa que la variable compromiso es predictora con un valor coeficiente  $B$  de 0.721 ( $t = 6.192, p = 0.000$ ). Además se puede observar que la fuerza predictiva de la variable compromiso sobre la participación es de 23.8%. Finalmente del modelo 2, se observa que la variable de liderazgo auténtico no tiene fuerza predictiva debido a que el  $p = 0.269$  el cual es mayor al alfa de 0.05.

Por lo tanto, de los resultados se puede deducir que: por cada grado que incrementa la satisfacción y el compromiso, el grado de participación incrementa en 0.105 y 0.721 respectivamente.

## ABSTRACT OF GRADUATE STUDENT RESEARCH

Dissertation

Andrews University

School of Education

Title: SIGNIFICANT PREDICTORS FOR THE MEMBERS INVOLVEMENT ON THE SMALL GROUPS IN THE EAST PERUVIAN MISSION IN 2015

Researcher: Orlando Chilón Guevara

Chair: Tevni Grajales Guerra, Ph.D.

Date completed: October 2016

### Problem

The Seventh Day Adventist church in the South American Division, promotes teamwork among its members through the small groups; even though a high percentage of church members are involved in the small groups not all of the members involved achieve a high level of participation. The purpose of this study is to find what relationship exists between authentic leadership, level of satisfaction and level of commitment in the participation of members in their small group in the East Peruvian Mission of the Seventh Day Adventist Church during the year of 2015.

## Method

The type of this research is descriptive and correlational of predicting, and from the point of view for the application in the time was cross-sectional (transversal). A survey of 4 parts was applied to evaluate: authentic leadership, level of satisfaction and level of compromise with the level of participation. The sample is of 157 members randomly chosen from the 616 small groups of the East Peruvian Mission during the year of 2015.

## Results

From the results, it has been found that the satisfaction variable has a predictive association with a coefficient value B of 0.105 ( $t = 2.218$ ,  $p = 0.028$ ). In addition, the predictive force of the satisfaction variable over participation can be observed as 2.8%. The variable of compromise is predictive with a coefficient value B de 0.721 ( $t = 6.192$ ,  $p = 0.000$ ). In addition the predictive force of the variable of compromise over participation is of 23.8 %. Finally from the model 2, it is observed the authentic leadership variable has no predictive force because the  $p = 0.269$  which is higher of the alfa of 0.05.

## Conclusions

From the results it is concluded that the level of participation is associated with the degree of satisfaction and more meaningfully with the degree of commitment shown by the members of the small group, however the leadership is excluded because it does not present a significant evidence to explain the variability of the level of participation. And also it is predicted that: Per each degree that increases the satisfaction and commitment, the degree of participation is increased by 0.105 and 0.721 respectively

Andrews University  
Escuela de Educación

PREDICTORES SIGNIFICATIVOS DE LA PARTICIPACION  
DE LOS MIEMBROS DE LOS GRUPOS PEQUEÑOS  
DE LA MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO

Disertación  
presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor in Philosophy

Por  
Orlando Chilón Guevara

Octubre 2016



© Publicado por Orlando Chilon 2016  
Todos los derechos reservados

PREDICTORES SIGNIFICATIVOS DE LA PARTICIPACION  
DE LOS MIEMBROS DE LOS GRUPOS PEQUEÑOS  
DE LA MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO

Disertación  
Presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Doctor en Liderazgo

por

Orlando Chilón Guevara

APROBACIÓN DE LA COMISIÓN

\_\_\_\_\_  
Director: Tevni Grajales Guerra

\_\_\_\_\_  
Decano, Facultad de Educación  
Robson Marinho

\_\_\_\_\_  
Miembro: Maximina Contreras

\_\_\_\_\_  
Externo: Eduardo Gonzáles

\_\_\_\_\_  
Miembro: Guillermo Mamani Apaza

\_\_\_\_\_  
Fecha de aprobación: 06 de octubre de 2016

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme las fuerzas para seguir adelante

A María Teresa Pinazo, por su apoyo constante y creer en este proyecto.

A Sear y Rebeca, por ser mi motivo constante de superación.

A la Dra. Sylvia Gónzales, por no desmayar en su intento de hacernos mejores personas.

Al Dr. Tevni Grajales, por su paciencia de pastor y maestro.

A la Dra. Maximina Contreras, por su fe y coraje para animarnos a no desmayar.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	vii
 Capítulos	
1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Introducción.....	1
Antecedentes.....	2
Identificación del Problema.....	4
Declaración del Problema.....	5
Objetivo General.....	5
Hipótesis.....	6
Propósito.....	6
Importancia y Justificación.....	6
Limitaciones.....	7
Delimitaciones.....	8
Trasfondo Teórico o filosófico.....	8
Definición de Términos.....	9
 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	 11
Introducción.....	11
Trabajo en Equipo.....	12
Concepto de Trabajo en Equipo de Alto Rendimiento.....	13
Concepto de Trabajo en Equipo Real.....	13
Necesidad de Trabajar en Equipo.....	14
Etapas de Desarrollo de un Equipo.....	16
Disfunciones Potenciales de los Equipos.....	18
Groupthink.....	18
El Oportunismo.....	19
El Efecto de la Manzana Podrida.....	19
Ausencia de Confianza.....	19
Evasión de la Responsabilidad de Resultados.....	20
Grupo Pequeño.....	20
Grupos Pequeños en el Antiguo Testamento.....	21
Grupos Pequeños en el Nuevo Testamento.....	22
Grupos Pequeños en la Iglesia Perseguida.....	22
Grupos Pequeños en la Reforma.....	23
Grupos Pequeños en la Iglesia Adventista del Séptimo Día.....	24

La Escuela Sabática.....	25
La Escuela Sabática y el Grupo Pequeño en el Perú.....	26
La Estructura Interna del Grupo Pequeño en la Unión Peruana del Sur.....	29
Liderazgo.....	29
Teorías de Liderazgo en la Actualidad.....	31
Liderazgo Siervo.....	31
Liderazgo Espiritual.....	34
Liderazgo Auténtico.....	35
Grado de Satisfacción.....	38
Grado de Compromiso.....	41
El Compromiso Afectivo.....	42
El Compromiso de Continuación.....	43
El Compromiso Normativo.....	43
Nivel de Participación.....	44
3. METODOLOGÍA.....	47
Introducción.....	47
Tipo de Investigación.....	47
Población y Muestra.....	48
Criterios de Inclusión.....	48
Criterios de Exclusión.....	49
Hipótesis.....	49
Hipótesis Nula.....	49
Hipótesis General.....	49
Hipótesis Específicas.....	49
Definición de Variables.....	50
Liderazgo Auténtico.....	50
Definición Conceptual.....	50
Definición Instrumental.....	50
Definición Operacional.....	51
Grado de Satisfacción.....	51
Definición Conceptual.....	51
Definición Instrumental.....	51
Definición Operacional.....	52
Grado de Compromiso.....	52
Definición Conceptual.....	52
Definición Instrumental.....	52
Definición Operacional.....	53
Nivel de Participación.....	53
Definición Conceptual.....	53
Definición Instrumental.....	53
Definición Operacional.....	54
Instrumento.....	54
Procedimiento de la Investigación.....	55
Análisis de Datos.....	55

Proceso de Recolección de Datos.....	56
4. RESULTADOS.....	58
Introducción.....	58
Descripción de los Participantes.....	58
Descripción de las Variables de Estudio .....	61
Pregunta de Investigación .....	64
Resumen y Análisis .....	65
5. RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
Introducción.....	70
Grupo Pequeño.....	74
Objetivos de los Grupos Pequeños.....	75
Actividades de los Grupos Pequeños.....	75
Liderazgo Autentico .....	76
Satisfacción.....	77
Compromiso.....	78
Participación.....	79
Metodología .....	82
Descripción de los Participantes.....	82
Descripción del Instrumento.....	83
Proceso de Recolección de Datos.....	83
Análisis de Datos.....	84
Pregunta de la Investigación.....	85
Variables.....	85
Tipo de Investigación.....	85
Resultados .....	85
Conclusiones y Discusión de los Resultados .....	87
Recomendaciones.....	91
Recomendaciones Metodológicas.....	91
Recomendaciones Para la Práctica Profesional.....	91
Recomendaciones Para Futuras Investigaciones.....	92
Apéndice	
A. ENCUESTA DE PARTICIPACIÓN DEL GRUPO PEQUEÑO.....	93
B. TABLA DE DISTRIBUCION DE MUESTRA.....	98
LISTA DE REFERENCIAS.....	99
CURRICULUM VITAE.....	105

## LISTA DE TABLAS

1. Distribución de Frecuencia de la Población de Estudio de Acuerdo al Género .....	59
2. Distribución de Frecuencia de la Labor que Desempeñan los Miembros de Grupos Pequeños .....	59
3. Distribución de Frecuencia de la Edad de los Miembros de Grupos Pequeños.....	60
4. Distribución de Frecuencia del Tiempo de Permanencia en la Iglesia de los Miembros de Grupos Pequeños .....	61
5. Distribución de Frecuencia del Liderazgo Auténtico que Perciben los Miembros de Grupos Pequeños .....	62
6. Distribución de Frecuencia del Nivel de Satisfacción de los Miembros de Grupos Pequeños .....	63
7. Distribución de Frecuencia del Grado de Compromiso de los Miembros de Grupos Pequeños .....	63
8. Distribución de Frecuencia del Nivel de Participación de los Miembros de Grupos Pequeños .....	65
9. Análisis de Varianza (ANOVA) de las Variables Liderazgo Auténtico, Satisfacción, Compromiso y Participación de los Miembros de Grupos Pequeños .....	66
10. Resumen del Modelo Estadístico de Regresión Multilineal Para las Variables de Liderazgo Auténtico, Satisfacción, Compromiso y Participación de los Miembros de Grupo Pequeño.....	67
11. Coeficientes de la Variable Predictora de Participación de los Miembros de Grupo Pequeño.....	68

## CAPÍTULO I

### NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

#### **Introducción**

Hoy en día las organizaciones están atravesando grandes cambios y para optimizar el trabajo, lograr un mayor compromiso y participación de los colaboradores se requiere que las personas trabajen juntas, formando equipos de trabajo, con metas y objetivos comunes (Robbins, 2004). Asimismo actualmente es común ver equipos de trabajo en diferentes ámbitos de la vida cotidiana; en las escuelas, universidades, amas de casa que se reúnen para apoyarse mutuamente, y por cierto en las organizaciones. En los últimos 20 años las empresas han ido desarrollado el concepto de trabajo en equipo, los autores coinciden que es la mejor forma de lograr la participación de los trabajadores y sacar adelante una empresa (Alles, 2008; Blanchard, Randolph & Grazier, 2006; Katzenbach 2007; Robbins, 2004). A tal punto que parece rara ahora la empresa que no trabaje en equipo.

Las denominaciones eclesiásticas no están ajenas a esta dinámica de trabajo formando los denominados grupos pequeños, o grupos celulares, donde se privilegia el trabajo en equipo (Comiskey, 2004). La Iglesia Adventista del Séptimo Día de Sudamérica también se ha organizado de esta forma, siendo el grupo pequeño la estructura integradora y relacional básica de la iglesia. Esta unidad básica está conformada por un grupo de 6 a 12 personas que se reúnen de manera semanal para el



relacionamiento y el cumplimiento de la misión (Ministerio Personal División Sudamericana, 2008).

### **Antecedentes**

La estrategia bíblica de los Grupos Pequeños es claramente vista en la historia de la Iglesia desde el Antiguo Testamento, cuando Moisés bajo el consejo de Jetro divide al pueblo para una mejor atención en unidades básicas (Ex. 18:19-21).

Posteriormente vemos esta misma forma de organización en el Nuevo Testamento desde la formación de la Iglesia Cristiana, cuando Jesús inicia su ministerio. Él escogió entre sus seguidores a un grupo lo suficientemente pequeño de hombres (doce) con los cuales poder trabajar de manera efectiva en su formación, aunque Jesús dedicó tiempo a las masas, y a otros grupos y personas particulares, Jesús tuvo una especial dedicación a este grupo, que llamó y formó como núcleo de su naciente iglesia, a los que capacitó y delegó autoridad para el cumplimiento de la misión (Mateo.10, Marcos. 3:13-19, Lucas. 6:12-19).

Se entiende por misión a la tarea de restaurar a las personas en las áreas física, mental, espiritual y social. La Biblia dice que la humanidad fue creada a la “imagen” y “ semejanza” de Dios (Génesis. 1:26 - 27). Como seres humanos somos radicalmente diferentes de todas las demás formas de vida sobre la tierra. La palabra “imagen”, en hebreo es “tselem”; y “semejanza” es “demuth” . Estos términos pueden connotar lo físico y lo interior, que incluyen los aspectos espiritual y mental de la humanidad.

Entonces originalmente, el hombre fue creado como un ser perfecto en un mundo perfecto y completo. El paraíso anterior a la caída se perdió por causa del pecado, y el mundo está lleno de muerte, violencia, sufrimiento, miedo e ignorancia. El plan de

salvación es restaurar al hombre a esa perfección. Cristo vino para recuperar lo que se había perdido con la caída. Cuando Cristo está en nosotros y nosotros en Cristo, comienza el proceso de ser restaurados a la imagen de Dios. Cuando eso sucede, anhelamos traer a otros a Aquel que también puede restaurarlos a ellos.

Por causa del gran tamaño de las poblaciones urbanas, es fácil olvidar que la fe es personal. La investigación ha mostrado que la gran mayoría de los conversos a la Iglesia Adventista dicen que se unieron por tener una relación con un adventista que conocían. Se necesita aprender cómo hacernos amigos de la gente, cómo escucharla, cómo amarla. Ya que los individuos se sienten perdidos y creen que nadie se interesa en ellos entre tanta población. Los grupos pequeños tienen este objetivo de formar relaciones fuertes con Dios y con las personas, de esta manera se cumple la misión de Cristo. (Ellen y Colon, 2016).

De manera similar cuando la iglesia primitiva comienza a constituirse se tiene que reunir en casas (2 Corintios. 16:19; Romanos 16:5; Filipenses. 1:2). Siendo las casas centros evangelizadores por excelencia, donde pequeños grupos de personas se reúnen para el cumplimiento de la misión y en la que cada miembro tiene un rol especial que cumplir, una participación activa que no puede ser reemplazado por ningún otro, siendo esto claramente ejemplificado en la ilustración del cuerpo humano donde cada miembro tiene una función específica e irremplazable que cumplir (1 Corintios 12: 12-31). Así mismo cada miembro de esta naciente iglesia tiene que cumplir el rol para el cual fue llamado (Romanos. 12:4,5).

Ahora mucho más adelante en la historia, resulta interesante la estrategia evangelizadora observada durante el ministerio del reconocido predicador John Wesley

quien fue gestor de uno de los más influyentes movimientos evangelizadores en la historia del cristianismo. John Wesley en realidad fue uno de los pioneros de la evangelización en pequeños grupos, a fines del siglo XVIII su movimiento involucraba a unos diez mil grupos llamados “clases”. Para Wesley era muy importante que cuando alguna persona era convertida formara parte de uno de estos pequeños grupos, con esta estrategia es que se realizó la mayor parte de la obra evangelizadora y pastoral dirigida por Wesley, él predicaba y luego invitaba a las personas a unirse a uno de estos grupos de tal manera que el objetivo de su predicación era el establecimiento de nuevos grupos, los cuales eran formados de una docena de personas, y al pasar de este número se dividían para formar un nuevo grupo (Romero, 2010).

Posteriormente en 1852, podemos ver esta influencia metodista en los primeros años del movimiento adventista, cuando se instituye la Escuela Sabática, se forman “clases” de estudio de la Biblia con debates grupales permitiendo la participación activa en el grupo (Adventist News Network, 2003).

En nuestros días la Iglesia Adventista del Séptimo tanto en sus manuales del 2005, como en el 2010 mencionan la formación de Grupos Pequeños bajo el departamento de Ministerio Personal como un medio donde los miembros pueden estudiar la Biblia, relacionarse y participar en la misión evangelizadora de la iglesia.

### **Identificación del Problema**

Palomo (2008) afirma que un equipo de alto rendimiento, tiene como un componente clave de éxito el alto nivel de participación de sus miembros. Si esto es verdad para las organizaciones seculares, lo es también para las organizaciones eclesíásticas, ya que como se observa, en los casos donde ha habido una participación activa de los

miembros de los Grupos Pequeños o Grupos celulares, estos han enriquecido y como han crecido de manera exponencial, tal como lo muestra el estudio realizado a ocho de las iglesias en grupos pequeños más efectivas del mundo. Uno de los casos más representativos es el de la iglesia de la localidad de Elim en el Salvador que pasó de tener 3,000 asistentes a los grupos celulares en 1986 a tener alrededor de 117,000 asistentes a los grupos celulares al año 2003 (Comiskey, 2004). Siendo considerado además la participación activa de los miembros en el sistema de grupos pequeños como la mejor forma de retener a los nuevos miembros (Stockstill, 2000).

Por estas razones, teniendo en cuenta la importancia de los Grupos Pequeños y la participación activa de sus miembros, es que se tiene la intención de estudiar aquellos predictores significativos de la participación de los miembros en los Grupos Pequeños de la Iglesia Adventista de la Misión del Oriente Peruano.

### **Declaración del Problema**

Se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del grupo, y el grado de compromiso, son predictores significativos del nivel de participación que tienen los miembros de los Grupos Pequeños de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión del Oriente Peruano en el 2015?

### **Objetivo General**

Describir la relación entre el liderazgo auténtico, el grado de satisfacción y el grado de compromiso con el nivel de participación de los miembros del Grupo Pequeño en la Misión del Oriente Peruano en el año 2015.

## **Hipótesis**

**H1:** El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción y el grado de compromiso son predictores significativos del nivel de participación de los miembros de los Grupos Pequeños en la Misión del Oriente Peruano en el año 2015.

## **Propósito**

Este estudio contribuirá a definir cómo contribuyen el liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del grupo y el grado de compromiso en el nivel de participación que tienen los miembros de los Grupos Pequeños, conocer esta contribución nos permitirá identificar cuál de estos factores necesitan ser implementados o reforzados en los grupos pequeños de la Misión del Oriente Peruano, de manera que se pueda tener un mejor nivel de participación de los miembros en sus Grupos Pequeños.

## **Importancia y Justificación**

La importancia de esta investigación radica en que la información obtenida será de primera fuente por el contacto directo que se tendrá con el miembro de iglesia, que vive y sabe cómo funcionan los grupos pequeños. Para trazar las estrategias de crecimiento en la iglesia normalmente se invita a los “especialistas”, a los pastores o dirigentes, sin tomar en cuenta la información que pueda brindar el miembro laico que vive la experiencia de pertenecer a un grupo pequeño. El obtener información de primera mano ayudará a identificar y evaluar los factores que presentan mayores deficiencias, lo que permitirá proponer una mejor estrategia en los Grupos Pequeños. Además, será un aporte de información valiosa para la administración de recursos humanos teniendo en cuenta que la investigación se centra en las actitudes de las personas, sabiendo que el

mayor capital de una empresa son las personas. No sólo es importante tener un grupo al cual pertenecer, sino además, donde la persona se sienta satisfecha de pertenecer a dicho grupo. Este trabajo de investigación beneficiará a 616 líderes de grupos pequeños y 25 a pastores de la Misión del Oriente Peruano (Sistema de datos de los grupos pequeños de la MOP), quienes tendrán información valiosa para plantear soluciones y alternativas que mejoren el trabajo de los grupos pequeños. Igualmente a mayor escala los resultados de esta investigación serán de utilidad para los líderes de grupos pequeños de las dos uniones del Perú (Unión Peruana del Sur y la Unión Peruana del Norte), que serán beneficiadas al compartir con ellas las conclusiones de esta investigación y podrán considerarla en su planificación en relación a los grupos pequeños.

### **Limitaciones**

En la investigación planteada, se encontraron algunas dificultades limitantes. Las que más se pueden mencionar son: Las distancias geográficas y el territorio de difícil acceso de algunos distritos de la Misión del Oriente Peruano, que al inicio dificultaron la comunicación con los pastores de localidades distantes para apoyarnos con el levantamiento de la información y se tuvo que esperar hasta la única asamblea anual, donde todos nos reuníamos para dar las instrucciones de manera personal, también se puede mencionar la poca bibliografía adventista respecto al componente de participación en los grupos pequeños. Cabe resaltar también la poca intensidad del internet en la selva peruana que hicieron difícil la consulta de bibliotecas virtuales y que hizo necesario algunos viajes a la capital peruana para tener acceso a esta herramienta y ha bibliotecas reales para así poder avanzar con el trabajo de investigación. Otro factor que también nos limitó fue que mucha literatura estaba en otro idioma y se tuvo que recurrir a traductores

para avanzar la tarea.

### **Delimitaciones**

En este trabajo de investigación se observará las siguientes restricciones, y el estudio se limitará a observar a las personas que son miembros de los Grupos Pequeños. De la misma manera el estudio se delimita a las personas que participan de los Grupos Pequeños y son mayores de 18 años de edad. Asimismo el estudio sólo contemplará a la circunscripción geográfica de los Grupos Pequeños que pertenecen a la Misión del Oriente Peruano de la Unión Peruana del Sur. La investigación se limita al año 2015, el tiempo que se dedicará al presente estudio es de tiempo parcial por motivos de trabajo y estudios. El tema de los Grupos Pequeños es muy amplio y presenta varias implicaciones. Por lo tanto la presente investigación se delimita al estudio de las siguientes variables: Liderazgo auténtico, grado de satisfacción, grado de compromiso, y nivel de participación que tienen los miembros en los grupos pequeños de los distritos misioneros de la Misión del Oriente Peruano en el año 2015. Teniendo como sujetos de estudio una muestra de 155 miembros (varones y mujeres) de 616 grupos pequeños, que serán escogidos de manera aleatoria.

### **Trasfondo Teórico o Filosófico**

¿Cuál es el trasfondo con el cual se hace este trabajo? Se parte del concepto que el hombre es una unidad indivisible física, mental, espiritual y social, creado a la imagen de Dios (Génesis 1:26), por lo tanto no es un ser aislado, individual sino fue creado para vivir en grupo, para relacionarse con los demás.

El concepto de misión que tiene la Iglesia Adventista parte de Dios, o sea que el

originador de la misión es Dios, la iniciativa es de Él (Mateo 28:19; Apocalipsis 14:6 y 7). Entonces la misión consiste en restaurar al hombre a la imagen y semejanza de Dios. En otras palabras la restauración del hombre tiene que ser integral. En las dimensiones física, mental, espiritual y social (3 Juan 2). Dios, es una unidad de tres personas coeternas: Padre, Hijo y Espíritu Santo. Este Dios uno y trino es inmortal, todopoderoso, omnisapiente, superior a todos y omnipresente. En él encontramos el primer concepto de equipo, con distintos roles pero con la misma magnificencia en cada uno. (Deuteronomio 6:4; 29: 29; Efésios 4:4-6; I Timoteo 1:17).

En base a su semejanza Dios ha creado a los seres humanos como seres gregarios, con la necesidad de interrelacionarse unos con otros, lo cual ciertamente es necesario para el cumplimiento de la misión. “Mejores son dos que uno: porque tienen mejor paga de su trabajo. Porque si cayere, el uno levantará a su compañero: pero ¡ay del solo! Que cuando cayere no habrá segundo que lo levante. Y si alguno prevaleciere contra uno, dos resistirán; y cordón de tres dobleces no se rompe pronto” (Proverbios 4:9-12). Es claro en las Escrituras el concepto del trabajo en equipo, donde un grupo de personas avanza hacia un mismo objetivo.

### **Definición de Términos.**

*Grupo Pequeño:* Es un grupo de 8 a 12 miembros, que se reúnen de manera semanal, con el fin de confraternizar, estudiar la Biblia y captar otros miembros para la Iglesia Adventista del Séptimo Día, haciendo un proceso de discipulado con cada uno de ellos con el fin de contribuir a la comunión con Dios, al relacionamiento entre sus pares y al cumplimiento de la misión, que es la predicación del evangelio.

*Iglesia Adventista del Séptimo Día:* Denominación cristiana que basa sus creencias en la



Biblia y espera el segundo advenimiento de Jesús, predicando su mensaje alrededor del mundo.

*División Sudamericana:* Sede administrativa de la Iglesia Adventista del Séptimo Día para los países de Sudamérica.

*Unión Peruana del Sur:* Sede Administrativa de la de Iglesia Adventista del Séptimo Día para la región geográfica del Sur del Perú.

*Unión Peruana del Norte:* Sede Administrativa de la de Iglesia Adventista del Séptimo Día para la región geográfica del Norte del Perú.

*Misión del Oriente Peruano:* Sede Administrativa de la de Iglesia Adventista del Séptimo Día para la región geográfica del Oriente del Perú.

*Ministerio Personal:* Departamento encargado de la coordinación de la actividad misionera de los Grupos Pequeños.

*Coordinador de Grupos Pequeños:* Persona encargada por velar la calidad y cantidad de Grupos Pequeños.

## CAPÍTULO 2

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### **Introducción**

La revisión de la literatura presentada a continuación tiene el propósito de la construcción de una perspectiva teórica que pueda dar sustento a las argumentaciones y afirmaciones vertidas en torno a la problemática de la participación de los miembros en los grupos pequeños de la Misión del Oriente Peruano. Es por eso que antes de centrarnos en las variables que conllevan nuestra pregunta de investigación: liderazgo auténtico, grado de satisfacción, grado de compromiso y nivel de participación en el Grupo Pequeño, se realizará la revisión del trabajo en equipo por la relación que guarde con el grupo pequeño, además se evidenciará cómo el Grupo Pequeño se ha desarrollado en la historia del pueblo de Dios, tal cómo lo encontramos en la Biblia hasta la Iglesia Adventista del Séptimo Día, demostrando su importancia dentro de la organización de la iglesia.

Para lograr este fin hemos recurrido a distintas fuentes bibliográficas: libros especializados, libros de Grupos Pequeños adventistas y de otras denominaciones, sitios de internet; asimismo otros trabajos de tesis que tengan alguna relación con el tema y que nos puedan orientar respecto a investigaciones previas.

## **Trabajo en Equipo**

El trabajo en equipo se está desarrollando en las organizaciones aparentemente cómo una contradicción a la sociedad actual que está viviendo cambios importantes en los grupos sociales, pero que, probablemente está avanzando poco en aspectos tan esenciales como la tolerancia, el respeto, la confianza mutua y la aceptación de los demás y de las diferencias. Las aglomeraciones urbanas han convertido la soledad en un grave problema del siglo XXI, que con frecuencia permanece oculto. Se puede observar una marcada tendencia en varias direcciones: individualismo, materialismo, aislamiento social, fragmentación, despersonalización, competitividad. Se avanza también hacia un tipo de competitividad que en muchos casos resulta altamente perjudicial tanto para los individuos como para los grupos humanos. Las personas que viven en comunidad, por ejemplo los vecinos de un edificio, mantienen en general poco contacto, y a veces el que tienen resulta bastante polémico. El trabajo en equipo es percibido, en algunos casos, como una obligación o un requerimiento más de la tarea; algo así como una especie de ¡accidente laboral! Trabajar en equipo no resulta ser una tarea sencilla. Sin embargo, el respeto a las diferencias interpersonales y el aprovechamiento de las mismas permite obtener un alto rendimiento del mismo (Ballenato, 2005)

En los procesos de selección de personal se valora muy especialmente, en la mayoría de los casos, la capacidad para trabajar en equipo que tienen los candidatos al puesto de trabajo. Los seres humanos nos comportamos de forma muy diferente cuando estamos solos que cuando estamos acompañados por otras personas. El trabajo en equipo ayuda en el nivel personal, porque las relaciones humanas son fundamentales para el desarrollo personal. En lo social, porque el ser humano es un ser social que necesita del

contacto con los demás. En lo académico, el aprendizaje cooperativo ha mostrado su utilidad y validez. En lo laboral, la unión de esfuerzos contribuye a la eficacia en la consecución de objetivos (Ballenato (2005).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, es importante que el trabajo en equipo pueda contribuir a un rendimiento superior en la organización, este alto rendimiento en los equipos Katzenbach (1998) lo ha llamado “equipos de alto rendimiento”, que se observará a continuación.

#### Concepto de Trabajo en Equipo de Alto Rendimiento

Este equipo es un equipo real cuyos niveles de compromiso con su propósito y metas superan los de todos los demás grupos análogos y cuyos miembros están también comprometidos unos con otros como individuos. Esta unidad es rara y sus miembros continúan comprometidos entre sí más allá de cualquier experiencia de equipo formal.

#### Concepto de Trabajo en Equipo Real

Este es un grupo pequeño de personas con destrezas complementarias, que están dedicadas a un propósito común, metas de rendimiento y maneras de proceder, por los cuales se hacen mutuamente responsables.

Elementos básicos de un equipo real: Los cinco elementos que se requieren para alcanzar los niveles de rendimiento de un equipo real: tamaño, propósito y metas, destrezas, método de trabajo y responsabilidad mutua.

Es importante resaltar que el compromiso es un elemento muy importante en los equipos de alto rendimiento (Katzenbach, 1998).

## Necesidad de Trabajar en Equipo

Un concepto esencial del trabajo en equipo es el de sinergia. Se parte del supuesto de que la acción conjunta de dos o más causas produce un efecto superior a la suma de los efectos tomados de forma individual.

John Naisbit (Citado por Ballenato, 2005) diferenció claramente tres etapas en el ámbito de las organizaciones. Las etapas agrícola, industrial y comunicación e información. Las personas que tienen una visión y un compromiso rechazan naturalmente los esfuerzos de un líder para “comprometerla”. En un equipo autodirigido con una visión clara, cuyos integrantes aprendían a aprender en conjunto, un líder no sabía qué hacer.” La perspectiva tradicional que se tiene de los líderes, como personas especiales que marcan el rumbo, toman las decisiones cruciales y arengan a las tropas, está profundamente arraigada en una visión del mundo individualista y asistémica. La visión tradicional del liderazgo se basa en supuestos sobre la impotencia de la gente, su falta de visión personal y su ineptitud para dominar las fuerzas del cambio, deficiencias que sólo algunos grandes líderes pueden remediar. Sin embargo la organización actual necesita líderes no tanto que hagan o “remedien” el trabajo de los demás, sino que sepan trabajar en equipo y sacar lo mejor de cada uno (Senge, 2003).

La nueva visión del liderazgo en las organizaciones inteligentes se centra en tareas más sutiles e importantes. En una organización inteligente, los líderes son diseñadores, mayordomos y maestros. Son responsables de construir organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para comprender la complejidad, clarificar la visión y mejorar los modelos mentales compartidos, es decir, son responsables de aprender. Esta nueva perspectiva es vital. A fin de cuentas, las organizaciones inteligentes serán

sólo una “buena idea”, una visión interesante pero lejana, a menos que la gente tome la decisión de construirlas. Adoptar esta postura constituye el primer acto de liderazgo, el principio para inspirar (literalmente, “insuflar vida”) a la visión de las organizaciones inteligentes. En ausencia de esta postura, las disciplinas del aprendizaje serán meras compilaciones de herramientas y técnicas, medios para resolver problemas y no para crear algo genuinamente nuevo. Esencialmente, la función del líder consiste en diseñar los procesos de aprendizaje por los cuales la gente de la organización puede abordar productivamente situaciones críticas, y desarrollar su dominio de las disciplinas de aprendizaje. Esto constituye una tarea nueva para la mayoría de los managers experimentados, muchos de los cuales llegaron a la cima por su aptitud para tomar decisiones, no por su aptitud para instruir a otros y ayudarles a aprender (Senge 2003).

Asimismo también se necesita líderes, como mayordomos, el mejor modo de apreciar al “líder como mayordomo” en el contexto de la construcción de organizaciones inteligentes es ver cómo los individuos comprometidos con esa tarea describen su sentido de propósito, su razón de ser, “de dónde venimos y a dónde vamos”. En una organización inteligente, los líderes pueden comenzar siguiendo su propia visión, pero a medida que aprenden a escuchar las visiones de otros comprenden que su visión personal forma parte de algo más amplio. Esto no disminuye la responsabilidad por la visión propia, sino que en todo caso la ahonda. Otro punto importante en un líder de un equipo es el líder como maestro. “La primera responsabilidad de un líder – escribe Max de Pree, ex ejecutivo de Herman Miller – es definir la realidad”. Gran parte de la influencia del líder radica en ayudar a la gente a ver la realidad de modo más preciso, penetrante y por tanto, potenciador. La “realidad”, tal como la percibe la mayoría de la gente en la mayoría de

las organizaciones, significa las presiones que hay que sufrir, las crisis ante las cuales hay que reaccionar y las limitaciones que se deben aceptar. Ante esos modos de definir la realidad, la visión es a lo sumo un sueño ocioso o, peor aún, un cínico espejismo, nunca un fin alcanzable. ¿Cómo hacen, pues, los líderes para ayudar a la gente a alcanzar una nueva perspectiva, semejante a la del artista, donde la realidad constituya un medio para crear y no una limitación? Esta es la función del líder como maestro. ¿Quiénes son los líderes de las organizaciones inteligentes? Son personas que aprenden (Senge 2003).

### Etapas del Desarrollo de un Equipo

Tal cómo sostienen Helliegele y Slocum (2009) el desarrollo de equipos efectivos no es automático. A lo largo del desarrollo de un equipo se presentan distintas condiciones para su éxito o fracaso. Estos autores sostienen que en el equipo se presenta una secuencia básica de cinco etapas de desarrollo: formación, tormentas, normatividad, desempeño y terminación.

En la etapa de formación los miembros del equipo con frecuencia se concentran en definir las metas, en desarrollar procedimientos para desempeñar sus puestos. En esta etapa el desarrollo del equipo incluye conocerse unos a otros y comprender el rol de liderazgo y los de otros miembros del equipo.

La etapa de tormentas se caracteriza por conflictos en torno a las conductas laborales, las prioridades relativas de las metas, quién es el encargado de qué, y la guía y dirección que ofrece el líder respecto a las tareas. Durante esta etapa la clave está en manejar los conflictos, no en suprimirlos ni alejarse de ellos. El equipo no puede pasar con efectividad a la tercera etapa si sus miembros no manejan con efectividad el conflicto.

En la etapa normativa las conductas evolucionan de modo que se comparte información, se aceptan diferentes opciones y se hacen intentos positivos por tomar decisiones que podrían requerir un compromiso. En esta etapa los miembros del equipo establecen las reglas que regirán el funcionamiento del equipo. Para conseguir que los equipos sean efectivos es frecuente que las conductas sociales se enfoquen a la empatía, el interés y las expresiones de sentimientos positivos, los cuales llevan a un sentimiento de cohesión. Los miembros de equipos efectivos desarrollan la cooperación y un sentido de responsabilidad compartida.

Durante la etapa de desempeño los miembros del equipo demuestran el grado de efectividad y eficiencia con la que, todos juntos, pueden lograr resultados. Los miembros han aceptado y comprendido los roles de los miembros en lo individual. También han aprendido a saber cuándo deben trabajar de forma independiente y cuándo se deben ayudar unos a otros.

En la etapa de terminación las conductas laborales llegan a su fin y se abandonan las conductas sociales. Un equipo de solución de problemas o un equipo interfuncional creado para investigar y reportar una cuestión específica en un plazo de seis meses tienen puntos bien definidos para su terminación. Investigadores estudiaron el efecto que un sistema de software en colaboración tuvo en el desarrollo y el desempeño de los equipos corporativos.

Helliegel y Slocum (2009) muestran investigaciones que comparan equipos que fueron más efectivos que otros, donde la diferencia radicó en que los equipos más efectivos veían la misión con mucha más claridad, y había más comunicación, compromiso y confianza entre los miembros del equipo. Algunos equipos siguen



aprendiendo y desarrollándose a partir de sus experiencias y se vuelven más eficientes y efectivos. Otros equipos, sobre todo los que desarrollaron normas que no apoyaban del todo la eficiencia y la eficacia, podrían tener un desempeño que sólo llega al nivel necesario para su supervivencia. Las conductas demasiado orientadas uno mismo, el desarrollo de normas que inhiben el desarrollo eficaz y eficiente de las tareas, el mal liderazgo y otros factores afectarán la productividad.

Robbins (2004) sostiene que los equipos eficaces tienden a ser pequeños, con menos de 10 integrantes. Tienen miembros que cubren los requerimientos de los roles, son flexibles y prefieren ser parte de un grupo. Ellos además tienen los recursos adecuados, un liderazgo eficaz, un clima de confianza y un sistema de evaluación de desempeño y de recompensas que refleja las aportaciones del equipo manejable de conflicto y un grado mínimo de ocio social.

### Disfunciones Potenciales de los Equipos

Es importante notar que no todo es positivo en los equipos, Helliegele y Slocum (2009) presentan algunas disfunciones potenciales que se deben tener en cuenta.

#### **Groupthink**

Es una mentalidad de buscar la coincidencia a cualquier costo, la cual da como resultado que el grupo tome decisiones no efectivas y malas decisiones. Irving L. Janis, quien acuñó el término groupthink, concentró su investigación en los grupos de políticos de alto nivel gubernamental que afrontaban problemas difíciles en un entorno complejo y dinámico. Algunas de las características: Ilusión de invulnerabilidad, racionalización colectiva, creencia en la moralidad inherente del grupo, estereotipos de otros grupos, presión directa hacia los detractores, autocensura, ilusión de unanimidad, protectores de

la forma de pensar del equipo autonombrados. Lleva a una toma de decisiones deficiente en términos de: estudio incompleto de las alternativas, estudio incompleto de las metas, falta de análisis de los riesgos de la opción preferida, búsqueda de información deficiente, sesgo colectivo al procesar la información disponible, no volver apreciar las alternativas, no elaborar planes de contingencia.

### **El Oportunismo**

Se refiere al miembro del equipo que se beneficia de serlo, pero no carga con una parte proporcional de la responsabilidad en la generación de los beneficios. El oportunismo también es conocido como “elusión” o “haraganería social” Un equipo está sentenciado a la falta de efectividad cuando los oportunistas y otros miembros actúan con base en el efecto del holgazán.

### **El Efecto de la Manzana Podrida**

Se refiere a los miembros negativos de un equipo o grupo que impiden los esfuerzos, expresan sentimientos y actitudes negativas y violan normas y conductas importantes para el equipo. Los tipos de sentimientos y actitudes negativos que expresa una manzana podrida se reflejan en nuestro análisis del rol orientado hacia uno mismo. Incluye conductas como expresar hostilidad, evitar la participación en un extremo o dominar el equipo en el otro, etc.

### **Ausencia de Confianza**

La ausencia de confianza entre los miembros del equipo afecta seriamente su efectividad. Tienden a: ocultarse mutuamente sus debilidades y errores, no pedir ayuda ni proporcionar retroalimentación constructiva, no ofrecer ayuda fuera de sus áreas de

responsabilidad, formular conclusiones respecto a las intenciones y aptitudes de los demás sin tratar de aclararlas, no reconocer ni aprovechar las habilidades y experiencias de los demás.

### **Evasión de la Responsabilidad de Resultados**

Cuando los equipos no se comprometen con un conjunto de metas y un plan de acciones claras, incluso los individuos más comprometidos pueden dudar sobre si deben enfrentar a sus compañeros en acciones y conductas contraproducentes. Cuando los individuos no se hacen responsables, es posible que los miembros de un equipo coloquen sus propias necesidades (ego, carrera, reconocimiento) por encima de las metas del equipo. Si las personas pierden de vista la necesidad de lograr resultados, la efectividad del equipo se ve afectada.

### **Grupo Pequeño**

Así cómo las organizaciones tienen equipos de alto rendimiento para lograr un desarrollo óptimo, el pueblo de Dios a través de la historia ha tenido un equipo especial que se denominará: Grupo Pequeño, que ha tenido una parte muy especial en su desarrollo.

En el proceso histórico del pueblo de Dios se ha podido observar la necesidad del ser humano de vivir, de relacionarse y de adorar en comunidad. Desde su creación el hombre siente la necesidad de compañía (Génesis 2:18-23), Dios satisface esta necesidad creando a Eva con la que iniciaría la familia humana y de la cual se desprendería el pueblo de Dios. Este pueblo, cómo se va a observar, tendrá como parte de su organización los grupos pequeños desde sus inicios, hasta la que hoy llamamos Iglesia Adventista del Séptimo Día. Esta cronología histórica es la que se desarrollará

brevemente a continuación.

### Grupos Pequeños en el Antiguo Testamento

Después de la caída del ser humano en el pecado y de la subsecuente separación del hombre con Dios (Génesis 3). Dios escogió un pueblo de la raza humana, que siempre estaría en enemistad con el enemigo de Dios (Satanás) y se pondría de parte de Dios a través de toda la historia de la humanidad (Génesis 3:15). Este pueblo, fue el pueblo de Israel, descendientes del patriarca Jacob, su abuelo Abraham y mucho más atrás de Adán. Aunque no encontramos citas bíblicas precisas de la forma cómo estaba organizado este pueblo antes de su liberación de la esclavitud en Egipto, hay indicios de esta organización cuando Moisés se presenta a ellos en nombre de Dios, procurando su liberación, él se dirige a los ancianos del pueblo que estaba organizado por familias (Éxodo 12:21).

Posteriormente cuando el pueblo ya ha sido liberado y empiezan su desarrollo cómo nación, es Moisés quien atiende los asuntos del pueblo (Éxodo 18), por lo que se puede observar en el libro de Éxodo este pueblo constituye una gran multitud que tiene que ser dirigido por el patriarca (Éxodo 38:26), más de seiscientos varones mayores de 20 años. Johnson (1999) sostiene que la nación era mucho más grande aún, aproximadamente dos millones de personas, contando las mujeres y los niños, es comprensible que Moisés se encontrara agotado por atender a su pueblo, teniendo él la mayor parte de la administración y es aconsejado por su suegro Jetro para poder organizar mejor al pueblo (Éxodo 18). Es en este episodio donde varios estudiosos coinciden que se da comienzo a los Grupos Pequeños, en el período del Antiguo Testamento (Johnson, 1999; Rode, 2011; Comiskey, 2015). Gracias al consejo de Jetro Moisés organiza al pueblo en grupos de millares, de centenas, de cincuenta y cómo una

unidad más pequeña de diez, se puede observar claramente el inicio de los Grupos Pequeños que facilitaron la administración de un pueblo tan grande.

### Grupos Pequeños en el Nuevo Testamento

Juarez (2004), enfatiza que el primer Grupo Pequeño que se encuentra en el Nuevo Testamento es el formado por Jesús y sus doce apóstoles, Jesús estuvo en la tierra 33 años, dedicó 3 años y medio para formar el núcleo de la iglesia cristiana. Este núcleo como se puede observar en los evangelios estuvo conformado por sus discípulos (Mateo 16:18,19), este Grupo Pequeño formado por Jesús fue objeto de su especial interés ya que pasó más tiempo con ellos instruyéndolos para liderar la futura iglesia cristiana.

Asimismo, se encuentra en el Nuevo Testamento que posterior a la ascensión de Cristo la iglesia cristiana se va conformando por personas que siguen a Jesús y se reúnen en sus casas para adorarlo (Hechos 2:46; 16, 17:5,6; 18:11; Romanos 16:3-5; Colosenses 4:15), para ser adoctrinados y bautizados en la naciente iglesia (Hechos 19:1-7). Se puede observar en este período de la iglesia un crecimiento acelerado de esta (Hechos 2) y un gran compromiso de los apóstoles que estuvieron dispuestos a dar su vida para cumplir la misión que Dios les dio de “ir y predicar” (Mateo 28:18-20).

### Grupos Pequeños en la Iglesia Perseguida

Un acontecimiento que “ayudó” al crecimiento de la naciente iglesia, fue la persecución a la que se vio sometida por los dirigentes judíos de ese entonces (Hechos 3 al 5), siendo expulsados del templo y dispersados hacia otros lugares. Macray (Citado por Juarez, 2004) expresa que no hay evidencia de iglesias cristianas en los primeros siglos, porque no era legal ser cristiano en ese entonces y por lo tanto los cristianos se reunían en sus casas.

Johnson (1999) expresa que por la persecución que padecieron los primeros cristianos, estos no pudieron construir templos para la adoración a Dios y la proclamación de su mensaje, por lo tanto las casas cumplieron la función de pequeñas iglesias, los templos cristianos fueron construidos posteriormente, cuando Constantino se convierte al cristianismo recién por el siglo IV. Cabe observar que esta limitación no impidió el crecimiento de la iglesia cristiana, sino que los Grupos Pequeños que se reunieron en casas cumplieron su misión de predicar el evangelio tanto así que cuando en una oportunidad el emperador Romano ordenó la ejecución de los cristianos en Alejandría (la ciudad más grande de Egipto de esa época), el obispo respondió que habría que ejecutar a más de la mitad de la población.

Otra evidencia de que a pesar de la persecución y la dificultad de adoración en templos y el tener que reunirse en pequeños grupos en casas no impidió el cumplimiento de la predicación es que cuando Constantino se “convierte” al cristianismo la mitad del imperio era cristiano (Juárez, 2004), por lo tanto se puede observar que la proclamación del evangelio a pesar de las dificultades fue un éxito a través de los Grupos Pequeños.

### Grupos Pequeños en la Reforma

Después de la “conversión” del emperador Constantino al cristianismo en el siglo IV, las iglesias en casas aparentemente desaparecieron, dando lugar a los grandes templos cristianos, bajo el amparo del estado romano (Comiskey, 2015), sin embargo este cambio en vez de favorecer la predicación del cristianismo bíblico al parecer afectó negativamente su proclamación, pues las escrituras bíblicas dejaron de estar a disposición del pueblo y se convirtieron de uso exclusivo del clero (Juárez, 2004).

Muchos cristianos que se aferraban a los escritos bíblicos tuvieron que huir y

ocultarse en lugares remotos surgiendo algunos movimientos religiosos que se atrevían a leer la Biblia e interpretar sus escritos, cómo por ejemplo los valdenses, que eran seguidores de Pedro Valdo, que en el siglo XII decidieron apartarse de la iglesia nominal y seguir las enseñanzas bíblicas, para lo cual tuvieron que huir a los montes del Piamonte en Francia, estos fieles se constituyeron en comerciantes ambulantes que con mucho cuidado traficaban con los escritos bíblicos y donde encontraban aceptación en una familia, formaban un grupo pequeño de estudio y entrenamiento bíblico con la intención de continuar con la obra de predicación (Comiskey, 2015). Otro movimiento importante de esta época fue el llamado anabaptista, que estaba conformado por personas fieles a las escrituras bíblicas de Suiza, que sufrieron una persecución atroz por la iglesia oficial, muriendo muchos de ellos muy jóvenes producto de la persecución, cómo no era un movimiento oficial, los anabaptistas se congregaban en casas particulares para leer la Biblia y aplicarla a sus vidas, reuniéndose en Grupos Pequeños que tuvieron gran éxito, teniendo un gran número de conversos en las aldeas suizas e incluso en el sur de Alemania (Becerra, 2011). Otros movimientos importantes también fueron los lolardos, los husitas que compartieron la misma estrategia de estudio y práctica de las enseñanzas bíblicas: los Grupos Pequeños reunidos en casas familiares (Comiskey, 2015).

#### Grupos Pequeños en la Iglesia Adventista del Séptimo Día

Posterior a la reforma se formaron otros movimientos que buscaban estudiar la Biblia y seguir sus enseñanzas entre ellos se tienen a los metodistas seguidores de John Wesley los pietistas seguidores de Felipe Jacobo Spencer que investigaron la Biblia y sus enseñanzas de manera metódica buscando seguir sus enseñanzas (Juárez, 2004). Es innegable la influencia del metodismo wesleyano en la Iglesia Adventista del Séptimo

Día, pues muchos metodistas se convirtieron al movimiento adventista entre ellos Elena de White, una práctica común en el metodismo eran formar clases o pequeños grupos para escudriñar las Sagradas Escrituras, en los tiempos de Elena de White, reunirse en casas en pequeños grupos para estudiar la Biblia era una práctica común (González, 2011). Elena de White, fue una convencida de los grupos pequeños tanto por la inspiración divina que recibió, cómo también por la observación que vio del crecimiento de la iglesia en Australia entre los años 1891 a 1890, donde los grupos pequeños fueron un enorme soporte para el crecimiento de la obra adventista en este país (Johnson, 1999).

### **La Escuela Sabática**

Es importante resaltar que el Grupo Pequeño, no empezó como tal en la Iglesia Adventista del Séptimo Día, sino que tiene una estrecha relación con la Escuela Sabática. En agosto de 1852 se fundó una revista mensual para los jóvenes, que contenía la primera lección de Escuela Sabática. Esto propició la realización de las primeras reuniones de Escuela Sabática en las iglesias. Las primeras iglesias en hacerlo fueron Rochester y Buck's Bridge, en el Estado de Nueva York, entre 1853 y 1854. No fue hasta casi veinte años después, en 1870, que se instituyó un programa formal y se comenzó a diferenciar por edades las lecciones de estudio. También comenzó a definirse los cargos para dirigir estas reuniones (director, secretarios, maestros y la formación de las clases). La organización en las asociaciones y las uniones locales, con su correspondiente liderazgo, se inauguró un tiempo más tarde (Scholtus, 2007).

Ya hace más de ciento cincuenta años que la Escuela Sabática ha propiciado el estudio de la Biblia mediante lecciones sistemáticas en la iglesia alrededor del mundo. Desde sus mismos comienzos y por su rápido crecimiento, quedó claro que fue planeada



por el Señor y destinada a favorecer un mayor conocimiento de la Biblia, crecimiento espiritual e, indiscutiblemente, la difusión del evangelio (no solo para aquellos que asisten sino también mediante un sistema de ofrendas para el sostén de la obra misionera mundial). Elena de White escribió cientos de páginas acerca del lugar, el plan y el propósito de la Escuela Sabática (Scholtus, 2007)

La Escuela Sabática es el principal sistema de educación religiosa de la Iglesia, y tiene cuatro propósitos: el estudio de las Escrituras, la confraternización, compartir la fe con la comunidad y dar énfasis a la misión mundial de la iglesia (Manual de iglesia, 2015).

### **La Escuela Sabática y el Grupo Pequeño en el Perú**

Existe una relación muy estrecha entre la Escuela Sabática y el Grupo Pequeño en el Perú, esto puede remontarse a la época de los setenta donde la División Sudamericana experimenta un despertar misionero que se concreta con la llegada del mexicano Sergio Montesuma al departamento de Acción Misionera de la División, convirtiendo las clases de Escuelas Sabáticas en Unidades Evangelizadoras, promoviendo que las primeras no sólo se concentren en el estudio de la lección, sino también en el trabajo misionero (Huaco, 2006).

Una experiencia resaltante en el Perú en relación a los Grupos Pequeños, fue la del Pr. Francisco Quinteros, que aunque él no llamó Grupos Pequeños, sino Iglesias en Crecimiento, guardan gran similitud al ser familias que se reunían en casas que tenían un gran enfoque misionero, que posteriormente se convirtieron en nueve iglesias en el transcurso de un año (Quinteros, 1989).

Posteriormente en el año de 1994, se invitó al Pr. Miguel Ángel Cerna a la ciudad

de Lima a capacitar en los llamados Grupos de Poder. Estos Grupos de Poder eran Grupos Pequeños que se reunían por la distancia geográfica, contaban con un director de grupo, un asociado, un secretario, un tesorero, un director de ministerios personales, un diácono o diaconisa, un portador de luz, un representante de la Escuela Sabática, un representante de jóvenes y un representante de radio y televisión (Cerna, 1991). Cómo se puede apreciar no era una estructura que se desprendía de la Escuela Sabática sino algo diferente.

Al mismo tiempo el Pr. Enrique Berg, departamental de la División Sudamericana de Escuela Sabática, promueve las Unidades de Acción, en la que pretendía fortalecer y reformar las clases de Escuela Sabática. De alguna manera por algunos años en el Perú se pretendió tomar ambas ideas y por algún tiempo se manejaban ambos enfoques. Sin embargo esto de alguna manera dividía a la iglesia en el Perú.

En la experiencia personal del investigador, en el año 2005, cuando se asume el liderazgo de la Iglesia Adventista de Parra, se toma el modelo que sugería la División Sudamericana, se toma como base a la Escuela Sabática y se forman 100 Grupos Pequeños, en una iglesia que sólo contaba con 40 Grupos Pequeños (la feligresía bordeaba los 800 miembros), fue una experiencia alentadora basado en el siguiente consejo:

“Que haya pequeños grupos que se reúnan para estudiar la Biblia en las tardes, o temprano al comenzar el día. Dispongan tiempo para orar con el fin de ser fortalecidos, iluminados y santificados por el Espíritu Santo... Como resultado de muchos testimonios acerca del establecimiento de relaciones afectuosas entre los compañeros de trabajo. En esas ocasiones, que cada uno tenga la oportunidad de compartir su experiencia con palabras sencillas” Elena de White. *Testimonios para la iglesia* (Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana), 195.

Los Grupos Pequeños, liderados por los maestros de Escuela Sabática, produjeron

extraordinarios resultados, la iglesia se fortaleció y reanimó, muchos miembros que habían dejado de asistir regresaron reanimados por la experiencia de los Grupos Pequeños que funcionaban en los hogares. Al mismo tiempo se ganaron muchos miembros, más de 1500 en los dos años, que se vivió esta experiencia (2005 al 2006). Cabe resaltar la importancia que jugó el papel del Consejo de Maestros, donde todos los viernes los maestros de Escuela Sabática se reunieron con el pastor distrital a repasar la lección, unificar criterios y establecer las metas del Grupo Pequeño, es importante notar que no se tomaba el Grupo Pequeños como una estructura diferente a la Escuela Sabática, sino que se compartía el mismo registro para la asistencia de los miembros de la Escuela Sabática al Grupo Pequeño, el líder era el mismo maestro de los sábados por la mañana y la estructura era mínima: líder, asociado y anfitrión. Posteriormente el investigador pasó a ser departamental de Ministerio Personal de la Misión Peruana del Sur, promoviendo la misma estrategia de los Grupos Pequeños liderados por los maestros de Escuela Sabática. Esta estrategia se siguió promoviendo posteriormente en la Asociación Peruana Central Sur y posteriormente en la Misión del Oriente Peruano, donde se realizó la presente investigación.

Por lo expuesto se puede notar la importancia de los Grupos Pequeños en la historia del pueblo de Dios, estos ayudaron en aspectos muy importantes cómo es satisfacer las necesidades básicas del creyente, en relación a su necesidad de aprender más de la Biblia, de relacionarse con otros creyentes y de compartir su fe. Es por esto que en este tiempo se le ha dado un lugar especial en la vida del cristiano adventista de la actualidad, en la Iglesia Adventista del Séptimo día es responsabilidad del departamento de Ministerio Personal, velar por los Grupos Pequeños (Manual de Iglesia, 2015). En el

territorio de la División Sudamericana donde se hace la presente investigación, los Grupos Pequeños, cómo base de la comunión, del relacionamiento y cumplimiento de la misión de sus miembros es muy relevante y es parte del estilo de vida de sus creyentes y para el crecimiento de la iglesia (Chávez, 2011).

### **Estructura Interna del Grupo Pequeño en la Unión Peruana del Sur**

Si bien es cierto la estrategia de Grupos Pequeños es parte de la iglesia adventista a nivel mundial, la Unión Peruana del Sur, tiene algunos elementos particulares para su funcionamiento, está conformado por 10 a 12 miembros y tienen un líder, un asociado y un anfitrión (Unión Peruana del Sur, 2012). El líder es el miembro de iglesia que aplica voluntaria y espontáneamente sus talentos y capacidades de liderar, instruir, visitar y conducir su grupo pequeño, junto con su programa misionero, se distingue por su “creciente relación con Jesús”, su aprecio por la gente, estudio de la Biblia, preocupación por discipular más personas para que sepan más de Cristo, deseo de servir a otros y su “compromiso de tiempo” (Johnson, 1999). El asociado es aquel que está aprendiendo del líder y será un futuro líder de Grupo Pequeño y el anfitrión es el que proporciona la casa o centro de reunión del Grupo Pequeño y luego están los miembros propiamente dichos, que junto con el líder, el asociado y el anfitrión no deben pasar de 10 a 12 (División Sudamericana, 2008).

### **Liderazgo**

Según los expertos en Grupos Pequeños de la División Sudamericana, el liderazgo es un elemento clave en los denominados Grupos Pequeños, se menciona que el grupo va a crecer o decrecer de manera directamente proporcional a la calidad de su líder (División Sudamericana, 2008). Debido a esta afirmación es que una variable de estudio de la

presente investigación es el liderazgo, que se desarrollará a continuación.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.

El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Ralph M. Stogdill (1999), en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Se entiende como el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes.

En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; sino hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.

En segundo lugar el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.

El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. De hecho algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la

compañía. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo.

El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores.

James MC Gregor Burns (1978), argumenta que el líder que para por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

Chiavenato, Idalberto (2002), Destaca lo siguiente: Que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

### Teorías de Liderazgo de la Actualidad

Dentro de esta sección se repasará dos estilos de liderazgo que se han escogido porque se cree que tienen mayor relación con el modelo bíblico y que sería el estilo de liderazgo que se requiere para los líderes del Grupo Pequeño: el liderazgo siervo, el liderazgo espiritual y el liderazgo auténtico.

#### **Liderazgo Siervo**

Greenleaf definió el liderazgo siervo en su ensayo “The Servant as Leader”, posteriormente otros pensadores como Peter Senge, Peter Block, Stephen Covey, Ken Blanchard, entre otros, han enfatizado la importancia de una base ética para las organizaciones, el poder de la confianza y de la mayordomía, y el conocimiento personal profundo que los líderes auténticos respetan al dar autoridad y servir a otros.

Greenleaf (1977) sostiene que las organizaciones serán más poderosas el día que sus líderes pongan como prioridad número uno “el servicio a los demás incluyendo a los empleados clientes y comunidad”. Además sustentó la idea de que los demás seguirán libremente a los líderes que se muestran como confiables sirvientes. ¿Cómo podemos ser sirvientes confiables? Usted tiene un sueño y señala a los demás el camino. Tiene un espíritu que lo sostiene, escucha, identifica. Cree que la persona “típicamente inmadura, torpe, floja” es capaz de gran dedicación y heroísmo si se le dirige apropiadamente. El líder cultiva su conciencia y cree en la virtud del cambio, mediante la persuasión más que por la coerción. Los líderes sirven y al servir se hacen dignos de la confianza de los demás.

Larry Spears (1995), director ejecutivo del Greenleaf Center, advierte que el liderazgo-siervo, incluye una transformación de vida y de trabajo a largo plazo. Es más bien una manera de ser, un lugar de hacer. En consecuencia, aunque el liderazgo-siervo, tiene el potencial para crear cambios positivos en la organización y en la sociedad esto no sucede de la noche a la mañana. Lleva tiempo “elegir y hacer crecer” líderes-siervos.

Ken Blanchard (2001), refiere en su videoconferencia mundial del 2001, que Charles Colson, autor cristiano de altas ventas, cuando terminó un discurso dijo: “A través de la historia los reyes han enviado sus tropas a la muerte. Sólo conozco a un rey que resolvió morir por su gente”. Esto impulsó a Blanchard a invertir la pirámide hacia abajo. Jesucristo (para Blanchard) es el modelo, inclusive sin referirse a su último sacrificio, es el mejor ejemplo de liderazgo y servicio, probablemente, es el único líder religioso que haya conformado un equipo de gerencia, salió y contrató a personas inexpertas. Habría podido reclutar buenos predicadores. Pero ninguno de los discípulos que seleccionó, tenía este tipo

de trayectoria. No obstante él los constituyó en un equipo bastante bueno. Generalmente se puede lograr que la gente haga las cosas cuando están presentes, pero Jesucristo logró que continuaran con éxito su labor, aun cuando él no estaba. Cuando Jesús lavó los pies de sus discípulos, les estaba indicando simbólicamente qué era liderar y servir. Quiso que sus discípulos fueran sirvientes de todos. Blanchard reafirma el liderazgo-servicio, cuando dice: “no quiero que mueran por sus subalternos, pero si que ocasionalmente los escuchen, los alaben, los animen y los ayuden a ganar. . . el servicio líder sólo comienza cuando hay visión, dirección y metas claras.

Los líderes no pueden lograr las metas por sí solos. Necesitan gente los líderes que también sirven, son aquellos que se mezclan con sus subalternos, ayudándoles a responsabilizarse por el trabajo que hacen. La jerarquía puede ayudar a fijar la dirección, pero los líderes y servidores del futuro serán los que puedan invertir la pirámide hacia abajo y trabajar al lado de su gente para respaldarla para mí, de esto se trata el liderazgo con servicio –facilitar las metas y luego enrollarse las mangas y hacer lo necesario para que su gente pueda ganar. En tal situación, ellos no trabajan para uno, sino que uno trabaja para su gente (Blanchard, 2001).

Covey (1997), escribe sobre el servicio: “Tenemos la responsabilidad de servir. La vida es una misión no una profesión. Todo el espíritu de esta filosofía debe impregnar nuestra sociedad. También creo que el servicio es la mayor fuente de felicidad, porque esta no se obtiene directamente. Procede únicamente del producto secundario, que es el servicio”.

Primero: debemos mirarnos a nosotros mismos, ¿soy un modelo de este principio de servicio?



Segundo: ¿me he tomado el tiempo de abordar, junto con mi familia, las necesidades de los demás en mi comunidad?

Tercero: como líder de mi hogar, ¿habré alineado las prioridades y estructuras de nuestras vidas, de tal manera que el deseo de servir reciba el merecido respaldo y no se vea sabotado?

Cuarto: ¿habré creado condiciones y oportunidades en el hogar, que apoderen a mis hijos para el servicio?

Stephen Covey, es un enamorado del liderazgo con servicio. Pero lo lleva a un nivel más profundo, lo lleva pues a la vida personal del líder, para él, no hay vida privada, la integridad de la persona trasciende todos los aspectos de su vida.

### **Liderazgo Espiritual**

Fishman (2000) señala que el liderazgo debe darse a través de la persuasión con principios y coherencia, que el liderazgo sin principios es perverso y sin coherencia carece de integridad, pero como otras teorías, no identifica la fuente de esos principios, ni la autoridad que lo define. ¿Quién define los principios y la coherencia de un modelo de liderazgo? No se dice, sino por el contrario se entra en un liderazgo místico. Incluso Covey (1993 y 2005) señala que los líderes empresariales, “deben mantenerse al margen de la teología, de las creencias potencialmente divisorias de la “espiritualidad”, buscando solamente los beneficios unificadores de la “espiritualidad”. Al empezar este estudio se enmarco esta investigación en el concepto de la existencia del Dios bíblico, por lo tanto se sostiene que la fuente del verdadero liderazgo espiritual está centrado en Dios. Sin embargo, como este estilo de liderazgo no tiene un desarrollo muy amplio pero si algunas características importantes se resaltarán algunas de ellas. Steger (2005) Resume las

características de liderazgo espiritual de Jesús en los siguientes términos: 1. Jesús se humilló a sí mismo y dejó que fuese Dios quien lo exaltara a él. 2. Jesús siguió la voluntad de su Padre, en vez de buscar puestos para sí mismo. 3. Jesús definió la grandeza en términos de ser siervo; para ser primero uno debe convertirse en servidor. 4. Jesús se arriesgó en el servicio a otros, aun teniendo la certeza de ser el Hijo de Dios. 5. Jesús abandonó su lugar en la mesa principal para atender las necesidades de los demás. 6. Jesús compartió las responsabilidades y la autoridad con aquellos a quienes llamó a servir. 7. Jesús formó un equipo para que realizaran una misión mundial de servicio.

### **Liderazgo Auténtico**

¿Qué es el liderazgo auténtico? Es un estilo de liderazgo emergente que surge en reacción a los problemas del liderazgo de la actualidad, los grandes escándalos de estafas en el mundo financiero y la falta de integridad de muchos líderes, han creado la necesidad de líderes auténticos, líderes en los que se pueda confiar plenamente. Personas que no solamente posean cualidades externas de líder, sino que también posean valores firmes que se demuestren en su pensar y actuar (George, citado por Pandya & Shell, 2007).

Los líderes auténticos son individuos profundamente conscientes de sus valores y creencias, de cómo se comportan y, a su vez, de cómo son percibidos por los demás (Shamir & Eilam, 2005). Estos líderes desean de forma sincera servir o ser útiles a los otros a través de su posición privilegiada dentro del grupo. Por ello, están más interesados en desarrollar las competencias de las personas con las que trabajan y darles más libertad a la hora de realizar su tarea que en utilizar su autoridad para dirigir a los otros (Luthans & Avolio, 2003). De esta forma, los líderes auténticos reconocen y valoran las diferencias individuales y son capaces de identificar los talentos o cualidades positivas de las

personas a su cargo y ayudarles a fortalecerlas. Desde el punto de vista de los seguidores, los líderes auténticos son percibidos como personas que actúan de forma transparente con los demás y en concordancia con los valores y creencias que mantienen (Avolio & Gardner, 2005; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May, 2004). En este sentido, varios estudios realizados en diferentes países con un instrumento diseñado para medir el liderazgo auténtico (*Authentic Leadership Questionnaire, ALQ*) han mostrado que este estilo de liderazgo permite mejorar la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los seguidores (Avolio & Gardner, 2005).

Para tratar de explicar los componentes de un liderazgo auténtico, el equipo de Bill George (ex presidente de Medtronic y profesor de la Universidad de Harvard), entrevistó a 125 líderes de talla mundial, para aprender como desarrollaron sus capacidades de liderazgo. Los hallazgos que se encontraron fueron realmente alentadores, no hace falta nacer como líder, ni encontrarse en la cima de la organización. Todo lo contrario, cualquier persona, puede ser un auténtico líder, en donde se encuentre, si es lo suficientemente humilde para aprender a utilizar sus dotes en servicio de los demás, desarrollándose auténticamente desde adentro hacia afuera (George, Sims, McLean & Mayer, 2007).

Este tipo de liderazgo también es considerado por Hellriegel y Slocum (2009), como un liderazgo de vanguardia. Consideran al líder auténtico como alguien que posee componentes claves que moldean su estilo de liderazgo.

En el modelo de liderazgo auténtico se consideran algunos componentes que son clave para este estilo de liderazgo. En primera instancia Hellriegel y Slocum (2009) aprecian que un líder auténtico estimula la identificación del seguidor, es decir es capaz

de hacer que los seguidores se identifiquen con él. Otro componente importante es que crea confianza, es alguien digno de fiarse, porque lo ha demostrado de diferentes maneras. Además, refleja esperanza, por lo cual los seguidores creen que se pueden alcanzar las metas trazadas. Y por último incrementa el optimismo mostrando emociones positivas.

Además de estos componentes de liderazgo, Hellriegel y Slocum (2009) consideran que un líder auténtico debe poseer las mismas cualidades del liderazgo siervo. Un líder auténtico tiene que ser un “servidor” de sus seguidores, debe ser alguien capaz de interesar el corazón de los seguidores en un propósito más grande que ellos mismos. Este tipo de liderazgo es el que, según sus defensores, puede llevar a cualquier organización dentro de un largo plazo a un desempeño superior.

George (citado por Pandya & Shell, 2007) apoya esta idea afirmando que los auténticos líderes poseen más carácter, que carisma. Estos líderes poseen y practican cinco dimensiones de liderazgo que les proporciona autenticidad. En primer lugar están comprometidos con un propósito, lo viven y lo demuestran. En segundo lugar, viven sus valores, son personas íntegras. En tercer lugar, son capaces de dirigir con el corazón, no sólo con la mente. En cuarto lugar, construyen relaciones profundas a su alrededor. Y por último, poseen autodisciplina.

Esta última característica es muy importante para George, tal como lo expresa en la siguiente cita:

Sin autodisciplina, usted no puede lograr el respeto de sus seguidores, la mayoría de las personas confiesa que tiene valores positivos, pero carece de la disciplina necesaria para convertir esos valores en acciones consistentes. Los líderes auténticos tienen la autodisciplina necesaria para mostrar valores a través de sus acciones. Cuando fallan reconocen sus

errores (George, citado por Hellriegel & Slocum, 2009, p. 299).

Se puede afirmar que el liderazgo auténtico, es algo más que un estilo de liderazgo, el liderazgo auténtico es la integridad de carácter, reflejada en la forma de liderar. Tener la suficiente valentía de integrar nuestro aprendizaje y visión, primero a nosotros mismos y luego influir en los demás a seguirlos. La auténtica autodisciplina, lleva al verdadero líder a vivir lo que predica, desde lo más profundo de su ser y esto se evidenciará en sus acciones.

Para el presente estudio nos concentraremos en las características del líder auténtico propuesto por Avolio y Gardner (2008) que identifican cuatro componentes del liderazgo auténtico: conciencia de sí mismo, transparencia en las relaciones, procesamiento equilibrado y moral internalizada. Este es el liderazgo que deben tener los líderes de los grupos pequeños y se pretende encontrar cómo se puede influir en una mayor o menor medida el tener este liderazgo en los líderes para tener una mayor participación de los integrantes de los Grupos pequeños.

### **Grado de Satisfacción**

Como es bien sabido el trabajo de los miembros de iglesia en el Grupo Pequeño es un trabajo de índole voluntario. Pero, considerando que existen factores de satisfacción que son inherentes al ser humano, que no tienen que ver exclusivamente con el salario como son: un clima de trabajo saludable, buenas relaciones interpersonales, el reconocimiento, etc., sino con algo que va más allá, como es la responsabilidad confiada, metas alcanzadas, relaciones construidas, etc. (Echevarria & Lattman, 1992). Se puede decir que los elementos de satisfacción del voluntariado tienen algunos elementos comunes con la satisfacción laboral.

En la actualidad se está prestando mayor interés a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento.

"subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio"(Peiró, 1996)

La satisfacción con el trabajo es una de las variables más estudiadas en el contexto del comportamiento organizacional. Porter y Lawyer, fueron los estudiosos que acuñaron el concepto de satisfacción laboral, por la década de los 70. Definiendo la satisfacción laboral como la diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada y la recompensa que realmente se recibió, basándose en la jerarquía de las necesidades de Maslow (Gan & Triginé, 2007).

Una de las razones por la que es tan importante para los estudiosos investigar este tema, podría ser que siempre ha estado, implícita o explícitamente, la satisfacción vinculada al desempeño y la productividad (Robbins, 2004, Hellriegel & Slocum, 2009). Lo que equivaldría a decir que los trabajadores que estén más satisfechos serán también más productivos. Aunque esto último no se ha podido comprobar fehacientemente. Hoy en día hay un creciente interés en el capital humano, como estrategia de éxito y desarrollo de las organizaciones, por lo tanto la satisfacción en el ámbito laboral está cobrando mayor importancia en los estudios.

Para Robbins (2004) la satisfacción laboral va a depender del conjunto de actitudes, opiniones, creencias, emociones, valoraciones y comportamientos de los trabajadores hacia su situación laboral. Quien está satisfecho en su puesto, tiene actitudes positivas hacia su trabajo, quien está insatisfecho muestra por el contrario actitudes

negativas. Pero, ¿Qué determina la satisfacción laboral?

Se han identificado tres tendencias para explicar los factores considerados los causantes de la satisfacción en el trabajo: el físico económico, las relaciones humanas y el trabajo *per se*. La escuela físico-económica afirma que los factores determinantes de la satisfacción con el trabajo son las condiciones físicas del ambiente del trabajo y el salario. La escuela de las relaciones humanas enfatiza que las relaciones de grupo y de liderazgo como las fuentes primarias de satisfacción en el trabajo. Por último, el trabajo *per se* o el desarrollo personal, afirma que la habilidad, la eficacia y la responsabilidad en tareas mentalmente desafiantes como los factores predominantes de la satisfacción en el trabajo (Locke, citado por Galaz, 2003)

Según Robbins (2004) los principales factores pueden ser: un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores. Asimismo, refiere Robbins, que hay que tener en cuenta que los empleados prefieren puestos donde tengan oportunidad de aplicar sus habilidades y capacidades donde se ofrezca una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre si están haciendo bien las cosas, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales.

Para Hellriegel y Slocum (2009) la satisfacción laboral tiene que ver con las actitudes que los trabajadores adoptan ante el trabajo y representan una actitud en general. Teniendo en cuenta que el grado de satisfacción laboral, tiene estrecha relación con el desempeño laboral, pudiendo aseverarse que un trabajador satisfecho, suelo ser más efectivo que uno que no lo es. E incluso se puede constatar que empleados satisfechos estarán mejor dispuestos a complacer a sus clientes.

Según Peiró (1996), la satisfacción en el trabajo depende de cinco factores. El trabajo en sí, el salario, la seguridad del empleo y, finalmente las condiciones del trabajo. Además afirma que hay agentes intervinientes para esta satisfacción: los jefes, los colegas, los subordinados y la organización entre otros.

### **Grado de Compromiso**

Para incrementar la participación de los miembros en los Grupos Pequeños es importante el grado de compromiso que tengan estos con su misión, con sus pares con sus líderes e incluso con su propia organización. Es por ello que se incluye esta variable, para ser estudiada y medida como predictor de a mayor compromiso; una mayor participación en los Grupos Pequeños. Para ello se estudiará lo que la literatura pueda decir del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que la iglesia, es así mismo una organización.

Kinicki y Kreitner (2006) consideran que el *Compromiso Organizacional* simboliza el grado con que un individuo se identifica con una organización y está comprometido o involucrado con sus objetivos. Asimismo Robbins (2004) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel & Slocum, 2009). Robbins (2004), sostiene que los equipos eficaces tienen miembros comprometidos con un propósito común, objetivos de equipo específicos, miembros que creen en las capacidades del equipo.

El compromiso organizacional probablemente es un mejor predictor de



desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 1999).

También es importante porque como lo mencionan Allen y Meyer (1997) los miembros con altos niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en una organización. Esto es importante en la medida de que una de las metas de las organizaciones sea retener y desarrollar una fuerza de trabajo estable con altos niveles de desempeño.

Asimismo Allen y Meyer (1991) mencionan que los empleados con una mayor vinculación con una organización poseen una gran motivación para contribuir significativamente con su empresa. Así como lo encontraron Brown y Leigh (1996) en una investigación efectuada entre vendedores de dos grandes empresas en Estados Unidos, que cuando había un mejor clima organizacional, había un mayor compromiso con el trabajo y en consecuencia un mejor desempeño o productividad.

Aunque existen diferentes conceptos que pueden definir el compromiso organizacional Allen y Meyer (1991) establecen tres dimensiones del compromiso organizacional: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

### El Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo muestra el apego emocional, identificación y vinculación

con la organización, la cual se encuentra unida a tres factores: Mowday (1982) citado por Garber (2001). En primer lugar la alta aceptación y creencia en los valores y metas de la organización. En segundo lugar en la complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables en favor de la organización. Y por último en el fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización. Esta identificación también se refleja en la solidaridad del colaborador con los problemas de su organización, se preocupa cuando esta está mal y muestra gran felicidad cuando está bien. Podríamos decir “lleva la camiseta” de la organización. Los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo normal.

#### El Compromiso de Continuación

El compromiso de continuación se da cuando con el paso del tiempo el colaborador percibe que va haciendo pequeñas inversiones en la organización, las cuales espera que le reditúen, pudiendo ser inversiones monetarias tales como planes de pensiones, de compra de acciones o bien la parte que se paga por antigüedad en una liquidación, hasta inversiones intangibles como el estatus que tiene en la empresa y que perdería si se fuera. Es decir, el colaborador está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo en ella y dejarla significaría perder todo lo invertido (Allen & Meyer, 1991)

#### El Compromiso Normativo

Esta última dimensión del compromiso organizacional, al igual que el compromiso afectivo es de naturaleza emocional y consiste en la experimentación por parte del colaborador un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la

organización. Este sentimiento de obligación está ligado a la formación del valor de lealtad en el individuo desde su niñez, su adolescencia, es decir el individuo ha aprendido y da por hecho que debe ser leal con su organización, también este sentimiento se puede desarrollar por algo significativo que hizo su organización por él (Allen & Meyer; 1991).

### **Nivel de Participación**

La clave del trabajo en equipo, es la participación: se trata de una condición esencial que de forma sistemática contribuye a elevar de forma eficaz la moral en los equipos de trabajo. La mayor o menor necesidad y posibilidad de participación se observa en el grado de intervención de los individuos en los asuntos que atañen al grupo. Es una herramienta indispensable, y una de las claves indiscutibles del éxito del trabajo en equipo y de la dinámica de los grupos. Los efectos de la participación activa de todos los miembros son especialmente beneficiosos para el trabajo en grupo: eleva la moral, reduce el absentismo, aumenta el interés y la implicación personal con los objetivos, reduce sensiblemente la resistencia a los cambios, genera un mayor compromiso con las decisiones que se adoptan, contribuye a obtener una mayor productividad individual y de grupo (Ballenato, 2005).

Palomo (2008) afirma que un equipo de alto rendimiento, tiene como un componente clave de éxito el alto nivel de participación de sus miembros tanto en el trabajo, como en la toma de decisiones. A esta participación Krajewski (2000) la denomina involucramiento del empleado en el desarrollo de la organización, siendo una táctica clave para lograr que este involucramiento el formar los denominados equipos de trabajo, con un propósito en común, donde todos los miembros se hacen responsables del éxito del equipo en el cumplimiento de sus metas.

Según Amte (2005), para fomentar la participación de los miembros de un equipo se necesita como misión clara que se encuentre alineado con los deseos y necesidades personales de los miembros. Otro ingrediente importante para fomentar la participación en un equipo de trabajo es el reto, un ingrediente que los motive a luchar para la obtención de un fin. Aunque en el lugar de trabajo estos retos no ocurren frecuentemente, es importante estudiar la forma de cómo retar a un equipo para que alcance sus objetivos. Si el reto es demasiado difícil es percibido como un imposible. Y los miembros del equipo pueden perder el interés antes de comenzar, en cambio sí es demasiado fácil puede ser contraproducente y no motivarlos a actuar.

Otro elemento importante para motivar la participación mencionado por Amte (2005), es la camaradería, los grupos altamente eficaces, son aquellos que tienden a prestar especial atención a las relaciones interpersonales, donde se fomenta la camaradería y la lealtad, manteniéndose fuertes lazos de amistad. Otro motivador importante para la participación, es sin lugar a dudas la responsabilidad. Pero, esta responsabilidad debe venir junto con la autoridad para realizar los cambios necesarios, los equipos hacen que la responsabilidad y la autoridad tiendan a mantener la motivación por períodos más largos de tiempo.

Para sostener la participación en un equipo de trabajo es importante el crecimiento personal y del equipo. Cuando los miembros del equipo sienten que se están moviendo hacia adelante su motivación para seguir participando se incrementa. El crecimiento personal agrega valor al individuo alimentando su autoestima. Y por último para fomentar la participación en un equipo de trabajo un factor indispensable es el liderazgo, los líderes son quienes inspiran a los miembros del equipo a involucrarse, se necesita un

liderazgo más que carismático, se necesita un liderazgo que pueda inspirar la motivación intrínseca. Los líderes que mejor motivan la participación de sus miembros son aquellos, que no sólo se preocupan por las metas a alcanzar, sino también por las necesidades de los miembros del equipo. (Hellriegel & Slocum, 2009). La participación es muy importante, hace que todo el equipo funcione de manera eficiente y coordinada, en un equipo todos son importantes, si se logra que todos sus miembros participen se habrá logrado un equipo de alto rendimiento (Blanchard, 2006).

La Iglesia Adventista del Séptimo Día, el objeto del presente estudio, según sus dirigentes, ha tenido un punto débil en la participación de sus miembros, se dice que sólo el 20% de sus miembros está involucrado en el cumplimiento de la misión de la iglesia y que el otro 80%, permanece inactivo (División Sudamericana, 2008), un problema grave si se quiere alcanzar las metas propuestas. Es por eso que se ha privilegiado el trabajo en equipo a través del Grupo Pequeño para propiciar una mayor participación de sus miembros, en el Grupo Pequeño los componentes de participación estarían centrados en cuatro áreas: participación en los planes del Grupo Pequeño, participación en el estudio relacional de la Biblia (un estudio en grupo), participación en las metas y objetivos del Grupo Pequeño y su interacción en el desarrollo del mismo (Chávez, 2008).

## CAPITULO 3

### METODOLÓGIA

#### **Introducción**

En este capítulo se describe los aspectos metodológicos que se usaron para la obtención de los resultados. En primer lugar, mencionamos el tipo de investigación, seguidamente se describe la población de estudio y se muestra las características de la unidad de observación, luego se define las variables, se explica los detalles del instrumento, también se presenta cómo se recolectaron los datos y qué técnicas estadísticas se utilizaron para el análisis de los datos que se recopiló al aplicar los instrumentos en el trabajo de investigación.

#### **Tipo de Investigación**

Esta investigación es de tipo descriptiva y correlacional de predicción, y desde el punto de vista de la aplicación en el tiempo fue transversal. Descriptiva porque se describe como las variables se relacionan entre sí (Grajales, 2008), así como también se describe un fenómeno que está aconteciendo (Salkind, 1999) y correlacional de predicción, porque se averigua si las variables estudiadas de manera correlacional son de valor predictivo (Salkind 1999), y es transversal, porque el levantamiento de la información se realizó en un momento puntual del tiempo (Grajales, 2008).

## **Población y Muestra**

La población para el estudio estuvo conformada por los miembros de los grupos pequeños en las iglesias del territorio de la Misión del Oriente Peruano de la Iglesia Adventista del Séptimo Día que comprende las ciudades de Pucallpa, Iquitos, Tingo María y Tocache. Teniendo en cuenta que existen 25 distritos misioneros que tienen 616 Grupos Pequeños con su respectivo líder, que en promedio se estima en diez miembros por cada Grupo Pequeño siendo en total 6,160 miembros del grupo pequeño. Para seleccionar la muestra se ha utilizado un proceso aleatorio. El cálculo que se realizó para el tamaño muestral para el presente estudio es de 157 miembros que pertenecen a los Grupos Pequeños, para determinar la muestra se ha utilizado la tabla de determinación de muestra de Krejcie y Morgan (1970).

Para la selección de la muestra se utilizó el procedimiento probabilístico estratificado y aleatorio simple; de manera que todos los miembros de los Grupos Pequeños tengan la probabilidad de ser elegidos. Esta muestra será estratificada porque los miembros de GP serán tomados al azar en relación a los 25 distritos misioneros a los que pertenecen.

### **Criterios de Inclusión**

Los criterios de inclusión comprenden los siguientes criterios: el encuestado tiene que ser miembro bautizado, hombre o mujer, integrante de un GP de la Misión del Oriente Peruano, además de ser miembro regular de la iglesia y de GP, están incluidos también los líderes hombres o mujeres, que cumplan los requisitos que se han mencionado para el presente estudio.

## Criterios de Exclusión

No podrán ser parte de la muestra los simpatizantes que asisten a la iglesia y/o GP, ni los miembros de iglesia menores de 18 años, así como los miembros de iglesia que asisten a las reuniones regulares pero que no integran un GP.

## **Hipótesis**

El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción del miembro en el grupo y el grado de compromiso de los miembros del grupo pequeño son predictores significativos del nivel de participación en los grupos pequeños de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el territorio de la Misión del Oriente Peruano del 2015.

## **Hipótesis Nula**

### Hipótesis General

El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del Grupo Pequeño y el grado de compromiso de los miembros del grupo pequeño no son predictores significativos del nivel de participación en los grupos pequeños de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el territorio de la Misión del Oriente Peruano del 2015.

### Hipótesis Específicas

El liderazgo auténtico no es predictor significativo del grado de satisfacción que tienen los miembros de la iglesia adventista en los Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano en el 2015.

La satisfacción no es predictor significativo del grado de compromiso que tienen los miembros de la iglesia adventista en los Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano en el 2015.



El compromiso no es predictor significativo del nivel de participación que tienen los miembros de la iglesia adventista en los Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano en el 2015.

### **Definición de Variables**

Este estudio está constituido por la variable dependiente que es el nivel de participación y las variables independientes: el liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del grupo y el grado de compromiso de los miembros del Grupo Pequeño.

#### Liderazgo Auténtico

### **Definición Conceptual**

Es la labor del líder del Grupo Pequeño que se caracteriza en dedicar por lo menos 4 horas semanales en las actividades propias del grupo pequeño, ya sea para visitar, llamar a sus miembros, coordinar con el pastor o la reunión propia del Grupo Pequeño.

### **Definición Instrumental**

Estilo de liderazgo propuesto por los investigadores del Instituto de Liderazgo Gallup, Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de Nebraska-Lincoln, NE, Estados Unidos: Bruce J. Avolio y William L. Gardner. Que identifica cuatro componentes del liderazgo auténtico: conciencia de sí mismo, transparencia en las relaciones y moral internalizada. Este cuestionario se ha adaptado por el autor para facilitar la respuesta del entrevistado y para facilitar los resultados de la investigación. La adaptación ha consistido en la traducción del idioma inglés al español y en utilizar

algunos términos que son más entendidos por las personas de la localidad. El instrumento fue debidamente validado por expertos (Dr. Guillermo Mamani, Mag. Javier Tula, Pr. Eli Ramirez) y al coeficiente del Alfa de Crombach es de 0.908.

### **Definición Operacional**

Este instrumento recurre a la escala de Likert de 5 puntos: de 1=nunca a 5 siempre, está constituido por los siguientes valores 1= nunca, 2= rara vez, 3= algunas veces, 4= frecuentemente y 5= siempre. Este cuestionario consta de 16 preguntas a las que responderá de acuerdo al criterio del entrevistado. Luego se suman los valores numéricos que se obtuvo de cada encuestado. A mayor valor, un mayor concepto de liderazgo auténtico en el grupo. Siendo la puntuación mayor 80 y la menor en 16.

### Grado de Satisfacción

### **Definición Conceptual**

Es el gusto, placer y bienestar que tiene el miembro del Grupo Pequeño en las acciones intrínsecas en el grupo, en la supervisión y participación, en el ambiente físico. En la cantidad y la calidad del programa del Grupo Pequeño.

### **Definición Instrumental**

Esta variable será medida mediante una adaptación del cuestionario de satisfacción laboral de S10/12 *J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)*. Que consta de 12 preguntas.

Con las siguientes alternativas: Muy insatisfecho, bastante insatisfecho, algo insatisfecho, indiferente, Muy satisfecho, bastante satisfecho, algo satisfecho. Cada alternativa tendrá un valor numérico, asignado de la siguiente manera: Con las siguientes

alternativas: 1 = Muy insatisfecho. 2 = bastante insatisfecho. 3 = algo insatisfecho 0 = indiferente. 6 = Muy satisfecho. 5 = bastante satisfecho. 4 = algo satisfecho.

El instrumento fue debidamente validado por expertos (Dr. Guillermo Mamani, Mag. Javier Tula, Pr. Eli Ramirez) y al coeficiente del Alfa de Crombach es de 0.909.

### **Definición Operacional**

De las respuestas del cuestionario se suman los valores numéricos que se obtuvo de cada encuestado. Obteniendo luego un puntaje que está en el rango de 0 a 72. Si la puntuación que alcanza es de 1-12 quiere decir que está muy insatisfecho. 13-24 Quiere decir que está bastante insatisfecho. 25-36 quiere decir que está algo insatisfecho. 37-48 quiere decir que está algo satisfecho. 49-60 quiere decir que está bastante satisfecho. 61-72 quiere decir que está muy satisfecho.

### **Grado de Compromiso**

#### **Definición Conceptual**

Estado de involucramiento del miembro del equipo que caracteriza la relación de los miembros del grupo con el Grupo Pequeño, al grado de identificación con el grupo y sobre todo con sus objetivos, su deseo de permanecer en el Grupo Pequeño y su participación activa en el mismo.

#### **Definición Instrumental**

El grado de compromiso con su grupo es adaptado del grado de Compromiso Organizacional de Mowday, Steers y Porter (1979), Mowday, Porter y Steers (1982), Conley y Woosley (2000) tiene por objetivo medir el grado de involucramiento de un individuo con su trabajo, en este caso con su Grupo Pequeño, evaluando los

sentimientos, actitudes y valores positivos de los miembros en su Grupo Pequeño, siendo uno de los instrumentos más utilizados para evaluar esta variable con resultados más sólidos y con sus propiedades psicométricas bastante examinadas (Taylor, Levy, Boyacigiller & Beechler, 2008). El instrumento fue debidamente validado por expertos (Dr. Guillermo Mamani, Mag. Javier Tula, Pr. Eli Ramirez) y al coeficiente del Alfa de Crombach es de 0.899.

### **Definición Operacional**

Este instrumento recurre a la escala de Likert de 5 puntos: de 1=Totalmente en desacuerdo, a 5- Totalmente de acuerdo, es constituido por 9 ítems, presentando resultados que varían entre 9 (mínimo) y 45 (máximo), correspondiendo los valores más elevados a un mayor nivel de Compromiso.

1= totalmente en desacuerdo, 2= desacuerdo, 3= a veces, 4= De acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

### Nivel de Participación

#### **Definición Conceptual**

Es la acción que desarrolla el miembro del Grupo Pequeño para involucrarse en los planes del grupo, en el estudio relacional de la Biblia (el estudio en grupo de la Biblia), participación en las metas y objetivos del Grupo Pequeño.

#### **Definición Instrumental**

La encuesta es una adaptación por expertos (Equipo de Ministerio Personal y coordinador de Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano) de la encuesta elaborada por el Equipo de La Universidad de Deusto (2006) para medir la participación

del miembro en el equipo, en este caso del miembro en el Grupo Pequeño. El instrumento fue debidamente validado por expertos (Dr. Guillermo Mamani, Mag. Javier Tula, Pr. Eli Ramirez) y al coeficiente del Alfa de Crombach es de 0.891.

### **Definición Operacional**

Esta variable será medida mediante una escala tipo Likert, asignando un valor numérico, asignado de la siguiente manera: 1= Nunca, 2 = Rara vez. 3 = Algunas veces. 4 = Frecuentemente 5 = Siempre. Luego se suman los valores numéricos que se obtuvo de cada encuestado. Obteniendo luego un puntaje que está en el rango de 10 a 50 las puntuaciones son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Para interpretar la escala completa nivel de participación se emplea los siguientes criterios: 10 puntos =muy bajo; 11 – 20 puntos= Bajo; 21 – 30 puntos =Moderado; 31 – 40 puntos =Alto; 41 – 50 puntos =Muy alto.

### **Instrumento**

Para el presente trabajo de investigación se contó de un cuestionario para encuestar a los miembros de los Grupos Pequeños que resultaron integrantes de la muestra. La encuesta consta de cuatro partes, la primera contiene preguntas para la variable liderazgo auténtico, en la que se utilizará la versión traducida y adaptada de *Authentic Leadership Questionnaire.doc* del Instituto de Liderazgo Gallup. Este cuestionario ha sido ampliamente validado por investigadores de España para su uso en investigaciones de liderazgo (Morian, Molero & Lévy, 2011).

La segunda parte mide la variable grado de satisfacción que será medido con la adaptación del cuestionario de satisfacción laboral de S10/12 *J.L. Meliá y J.M. Peiró*

(1998). que presenta un nivel de fiabilidad y validez que puede considerarse apreciable permitiendo la obtención de una medida global de satisfacción (Marruco & Gil, 2007; Universidad de Valencia 2000).

La tercera parte que mide la variable grado de compromiso con el Grupo Pequeño es de la adaptación de la encuesta de Compromiso Organizacional de Mowday, Steers y Porter (1979), Mowday, Porter y Steers (1982), Conley y Woosley (2000) tiene por objetivo medir el grado de involucramiento de un individuo con su trabajo, en este caso con su Grupo Pequeño, evaluando los sentimientos, actitudes y valores positivos de los miembro en su Grupo Pequeño, siendo uno de los instrumentos más utilizados para evaluar esta variable con resultados más sólidos y con sus propiedades psicométricas bastante examinadas (Taylor, Levy, Boyacigiller & Beechler, 2008).

La cuarta y última parte mide la variable nivel de participación en el Grupo Pequeño. Será medida mediante la adaptación de la encuesta para participación en el grupo de la Universidad de Deusto (2006) que ha sido adaptada por el departamento de Ministerio Personal de la Misión del Oriente Peruano.

La totalidad de la encuesta fue debidamente validada por el departamento de posgrado de la Universidad Peruana Unión el 15 de Octubre del 2014.

## **Procedimiento de la Investigación**

### **Análisis de Datos**

Para hacer posible el análisis estadístico, los datos serán codificados y procesados utilizando el software estadístico: “Statistical Package for the Social Sciences”. El análisis se realizó aplicando los aspectos conceptuales de las técnicas estadísticas mencionadas anteriormente, los cuales permitieron interpretar los resultados obtenidos

mediante el procesamiento de los datos, de acuerdo con el marco teórico de la investigación expresado en términos de las variables, liderazgo auténtico, grado de satisfacción y grado de compromiso lo que permitirá determinar los factores predictivos que influyen en el nivel de participación en el Grupo Pequeño.

### **Proceso de Recolección de Datos**

Para realizar el proceso de recolección de datos se ha solicitado permiso a la institución auspiciadora; Misión del Oriente Peruano, con la que se ha coordinado con la administración de la institución. Posteriormente se coordinó y solicitó a las juntas de las instituciones (iglesias) para su aprobación y apoyo al estudio.

Antes de realizar el proceso de recolección de datos se obtuvo la aprobación del, Institutional Review Board de la Universidad de Andrews para que el instrumento pueda ser utilizado en seres humanos siguiendo los criterios de ética y confidencialidad.

Posteriormente se capacitó a los pastores distritales en ocasión de la Asamblea Ministerial la modalidad de la toma de las encuestas. Para la realización de las encuestas se solicitó el consentimiento informado a los líderes y/o lideresas de los grupos pequeños seleccionados, así como el consentimiento de los miembros seleccionados de los Grupos Pequeños, que fueron debidamente informados de la importancia de la investigación y del carácter completamente voluntario de participar o no participar en el estudio. Entendiendo que su participación o no participación, no iba a tener ninguna consecuencia.

A través de los pastores distritales se le entregó a cada participante un sobre cerrado con las encuestas para ser llenadas. La encuesta tuvo una duración de aproximadamente una hora y luego fue recogida por el propio pastor distrital y entregada

al investigador, también en un sobre cerrado y enviada a la sede de la misión, para ser procesadas.



## CAPITULO 4

### RESULTADOS

#### **Introducción**

Este capítulo presenta una descripción de los resultados del estudio denominado: predictores significativos de la participación de los miembros de los Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano, realizada con el objetivo describir la relación entre el liderazgo auténtico, el grado de satisfacción y el grado de compromiso con el nivel de participación de los miembros del Grupo Pequeño en la Misión del Oriente Peruano en el año 2015.

En la primera parte se hace una descripción de las características de los participantes que conforman la población de estudio, seguido de la descripción de las variables de estudio y finalmente se realiza la contrastación de la hipótesis del estudio con los resultados obtenidos.

#### **Descripción de los Participantes**

La población para el estudio está conformada por los miembros de los grupos pequeños en las iglesias del territorio de la Misión del Oriente Peruano de la Iglesia Adventista del Séptimo Día que comprende las ciudades de Pucallpa, Iquitos, Tingo María y Tocache. Teniendo en cuenta que existen 25 distritos misioneros que tienen 616 Grupos Pequeños con su respectivo líder, que en promedio se estima en diez miembros por cada Grupo Pequeño siendo en total 6,160 miembros del grupo pequeño. De acuerdo

a los resultados se presenta las características de la población.

Tabla 1

*Distribución de Frecuencia de la Población de Estudio de Acuerdo al Género.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	82	52,2	52,9	52,9
	Femenino	73	46,5	47,1	100,0
	Total	155	98,7	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,3		
Total		157	100,0		

En la Tabla 1 se presenta la distribución de frecuencia de la población de estudio de acuerdo al género del cual se observa que el 52.2% de la población son de género masculino y el 46.5% son de género femenino.

Tabla 2

*Distribución de Frecuencia de la Labor que Desempeñan los Miembros de Grupos Pequeños.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ama de Casa	16	10,2	11,6	11,6
	Trabajo Dependiente	59	37,6	42,8	54,3
	Trabajo Independiente	63	40,1	45,7	100,0
	Total	138	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	19	12,1		
Total		157	100,0		

En la Tabla 2 se presenta la distribución de frecuencia de la labor que desempeñan los miembros de grupos pequeños. Y, en la tabla se observa que el 40.1% tienen un trabajo independiente y el 37.6% de los miembros de grupos pequeños su trabajo es dependiente; y solo el 10.2% son amas de casa. De aquí se puede deducir que el trabajo independiente influye en el nivel de participación de los grupos pequeños ya que al no estar sujeto a un horario de oficina, los miembros de grupos pequeños disponen de mayor tiempo. Sin embargo, al realizar una prueba de hipótesis entre la labor que desempeñan y el nivel de participación, no se ha encontrado suficiente evidencia para confirmar dicho supuesto.

Tabla 3

*Distribución de Frecuencia de la Edad de los Miembros de Grupos Pequeños*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	[ 18 - 26 ]	24	15,3	15,9
	< 26 - 39 ]	47	29,9	47,0
Válidos	< 39 - 52 ]	48	30,6	78,8
	< 52 - 65 ]	32	20,4	100,0
	Total	151	96,2	100,0
Perdidos	Sistema	6	3,8	
Total		157	100,0	

En la Tabla 3 se presenta la distribución de frecuencia de la edad de los miembros de grupos pequeños. Y, de acuerdo a los resultados se observa que 29.9% tiene una edad entre 26 a 39 años, y el 30.6% entre 39 y 52 años. De aquí se deduce que los integrantes de grupo pequeños están conformados por diferentes edades que son desde hasta miembros que están en la tercera edad.

Tabla 4

*Distribución de Frecuencia del Tiempo de Permanencia en la Iglesia de los Miembros de Grupos Pequeños*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	[ 0 - 10 ]	111	70,7	79,3	79,3
	< 10 - 20 ]	25	15,9	17,9	97,1
	< 30 - 40 ]	1	,6	,7	97,9
	< 40 - 50 ]	2	1,3	1,4	99,3
	6,00	1	,6	,7	100,0
	Total	140	89,2	100,0	
Perdidos	Sistema	17	10,8		
Total		157	100,0		

En la Tabla 4 se presenta la distribución de frecuencia del tiempo de permanencia en la iglesia de los miembros los miembros de Grupos Pequeños. Se observa que el 70.7% de los miembros tienen un tiempo de permanencia en la iglesia no más de 10 años y solo un 15.9% tienen entre 10 a 20 años en la iglesia. De aquí se deduce que la mayoría de los miembros de grupos pequeños están conformados por miembros que tienen una permanencia en la iglesia entre 1 a 10 años.

**Descripción de las Variables de Estudio**

El presente estudio tiene tres variables predictoras que son: Liderazgo autentico que perciben los miembros de grupos pequeños, satisfacción de los miembros y compromiso de los miembros La primera variable liderazgo autentico tiene 16 ítems y se mide los siguientes valores 0= nunca, 1= rara vez, 2= algunas veces, 3= frecuentemente y 4= siempre. La variable de satisfacción tiene doce ítems y se mide con las siguientes

valores: 0 = Muy insatisfecho. 1 = bastante insatisfecho. 2 = algo insatisfecho 3 = indiferente. 6 = Muy satisfecho. 5 = bastante satisfecho. 4 = algo satisfecho. La variable de compromiso está compuesto por nueve ítems y se mide con los siguientes valores: 1= totalmente en desacuerdo, 2= desacuerdo, 3= a veces, 4= De acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

La variable criterio es la participación de los miembros de grupos pequeños y está conformada por diez ítems y se mide con los siguientes valores: 0= Nunca, 1 = Rara vez, 2 = Algunas veces, 3 = Frecuentemente, 4 = Siempre

Tabla 5

*Distribución de frecuencia del liderazgo autentico que perciben los miembros de grupos pequeños.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco Liderazgo	2	1,3	1,3	1,3
Liderazgo Regular	17	10,8	10,8	12,1
Buen Liderazgo	59	37,6	37,6	49,7
Excelente Liderazgo	79	50,3	50,3	100,0
Total	157	100,0	100,0	

La Tabla 5 se presenta la distribución de frecuencia del liderazgo autentico que perciben los miembros de grupos pequeños. De acuerdo a los resultados se observa que el 87.9% de los miembros de grupos pequeños perciben un buen o excelente liderazgo auténtico. De este resultado se deduce que la mayoría de los líderes de grupo pequeño muestra sus emociones, admite errores, dice la verdad, vive lo que predica y toma decisiones en base a principios cristianos.

Tabla 6

*Distribución de Frecuencia del Nivel de Satisfacción de los Miembros de Grupos Pequeños.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Insatisfecho	1	,6	,6	,6
Bastante Satisfecho	3	1,9	1,9	2,5
Algo Insatisfecho	8	5,1	5,1	7,6
Indiferente	11	7,0	7,0	14,6
Algo Satisfecho	38	24,2	24,2	38,9
Bastante Satisfecho	60	38,2	38,2	77,1
Muy Satisfecho	36	22,9	22,9	100,0
Total	157	100,0	100,0	

La Tabla 6 presenta la distribución de frecuencia del nivel de satisfacción de los miembros de grupos pequeños. Del resultado se observa que el 38.2% de los miembros de grupos pequeños están bastante satisfechos y el 22.9% están muy satisfechos. De aquí se deduce que la mayoría de los miembros de grupos pequeños se sienten bastante y/o muy satisfechos con respecto a las metas y desafíos, higiene y limpieza del lugar de reunión, con las relaciones interpersonales, el apoyo que reciben de los ancianos, los avances y el cumplimiento del plan.

Tabla 7

*Distribución de Frecuencia del Grado de Compromiso de los Miembros de Grupos Pequeños.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Compromiso Regular	4	2,5	2,5	2,5
Alto Compromiso	46	29,3	29,3	31,8
Compromiso Total	107	68,2	68,2	100,0
Total	157	100,0	100,0	

En la Tabla 7 se presenta la distribución de frecuencia del grado de compromiso de los miembros de grupos pequeños. Y, del resultado se observa que 68.2% de los miembros de grupo pequeño tienen un compromiso total y el 29.3% tienen un compromiso alto; y, solo el 2.5% tiene un compromiso regular. De aquí se deduce que la mayoría de los miembros de grupo pequeño manifiestan un compromiso pleno; es decir, que los miembros están dispuestos a esforzarse más de lo normal, aceptan todo tipo de tareas para la continuidad del grupo pequeño, se sienten orgullosos de pertenecer a un grupo pequeño y se interesan por el crecimiento del grupo pequeño, producto del compromiso que tienen como miembros.

En la tabla 8 se presenta la distribución de frecuencia de los niveles de participación de los miembros de grupos pequeños. Y de los resultados se puede observar que el 42% de los miembros de grupo pequeño tienen una alta participación y el 43.3% tienen una participación total. De aquí se deduce que la mayoría de los integrantes del grupo pequeño difícilmente se ausentan de las reuniones de los grupos pequeños, invitan a otras personas, participan en la planificación y en el cumplimiento de los objetivos, asumen alguna responsabilidad en las campañas evangelísticas de grupo pequeños y apoya al grupo pequeño a cumplir su propósito.

### **Pregunta de Investigación**

En esta sección se presenta la pregunta de investigación con su respectiva hipótesis para luego ser contrastada.

Tabla 8

*Distribución de Frecuencia del Nivel de Participación de los Miembros de Grupos Pequeños.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poca Participación	4	2,5	2,5	2,5
Participación Regular	19	12,1	12,1	14,6
Alta Participación	66	42,0	42,0	56,7
Participación Total	68	43,3	43,3	100,0
Total	157	100,0	100,0	

Pregunta de investigación:

¿Es un predictor significativo el liderazgo autentico, la satisfacción y el compromiso del nivel de participación que tienen los miembros de la iglesia adventista en los Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano en el 2015?

### **Resumen y Análisis**

De los resultados de la contrastación de la hipótesis de investigación a la pregunta general: ¿Es un predictor significativo el liderazgo autentico, la satisfacción y el compromiso del nivel de participación que tienen los miembros de la iglesia adventista en los Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano en el 2015?

Hipótesis nula: El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del grupo pequeño y el grado de compromiso de los miembros del grupo pequeño no son predictores significativos del nivel de participación en los grupos pequeños de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el territorio de la Misión del Oriente Peruano del 2015.

Al aplicar el análisis de varianza para la comprobación de los supuestos que debe cumplir las variables para utilizar el modelo de regresión lineal, cuyos resultados se



presentan en la Tabla 9, se encontró una razón F calculada para 2 y 154 grados de libertad de 44.205 y una  $p = 0.000$ . Siendo que el coeficiente de significancia ( $p = 0.000$ ) es menor al supuesto requerido para el análisis ( $p < 0.05$ ) se procede a desacreditar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; por tanto se puede deducir que el liderazgo auténtico, el compromiso y la satisfacción tienen coeficientes diferentes de cero con el nivel de participación de los miembros de grupos pequeños.

En la Tabla 9 se presentan el modelo 1 y el modelo 2. El modelo 1 hace un análisis de las tres variables independientes, sin embargo el modelo dos solo hace con dos variables que son: compromiso y satisfacción.

Tabla 9

*Análisis de Varianza (ANOVA) de las Variables Liderazgo Auténtico, Satisfacción, Compromiso y Participación de los Miembros de Grupos Pequeños.*

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3124,394	3	1041,465	29,924	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5324,918	153	34,803		
	Total	8449,312	156			
2	Regresión	3081,550	2	1540,775	44,205	,000 <sup>c</sup>
	Residual	5367,762	154	34,856		
	Total	8449,312	156			

a. Variable dependiente: Participación

b. Variables predictoras: (Constante), Compromiso, Liderazgo, Satisfacción

c. Variables predictoras: (Constante), Compromiso, Satisfacción

El análisis de correlación del modelo 1 y 2, cuyos resultados se presentan en la Tabla 10, muestra un coeficiente de correlación de 0.608 y 0.604 respectivamente del cual se deduce que el liderazgo auténtico, la satisfacción y el compromiso están

asociados a la participación de los miembros de grupos pequeños. Asimismo el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de los modelos 1 y 2 es igual a 0.370 y 0.365, de aquí se deduce que el 37% y 36.5% de la variación del nivel de participación puede ser explicada por el liderazgo autentico, la satisfacción y el compromiso que manifiestan los miembros del grupo pequeño.

Tabla 10

*Resumen del Modelo Estadístico de Regresión Multilineal Para las Variables de Liderazgo Auténtico, Satisfacción, Compromiso y Participación de los Miembros de Grupo Pequeño.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,608 <sup>a</sup>	,370	,357	5,89944
2	,604 <sup>b</sup>	,365	,356	5,90386

a. Variables predictoras: (Constante), Compromiso, Liderazgo, Satisfacción

b. Variables predictoras: (Constante), Compromiso, Satisfacción

c. Variable dependiente: Participación

Para observar el rol que desempeña las variables de liderazgo autentico, satisfacción y compromiso en la participación, hay que ver los resultados de coeficientes del modelo 1 (Tabla 11), donde se observa que la variable compromiso tiene fuerza predictiva con un valor coeficiente B de 0.721 ( $t = 6.192, p = 0.000$ ). Además se puede observar que la fuerza predictiva de la variable compromiso sobre la participación es de 23.8 %. Sin embargo en este modelo 1 la variable liderazgo y satisfacción no son predictoras puesto que el nivel de significancia es de  $p=0.269$  y  $p=0.076$  respectivamente el cual es mayor al alfa de 0.05 determinado para desacreditar la hipótesis.

A diferencia del modelo 2, se ha encontrado resultados diferentes. Entonces para ver el rol que desempeña las variables de liderazgo autentico, satisfacción y compromiso en la participación, se observa que los resultados de coeficientes del modelo 2 (Tabla 11), se muestra que la variable satisfacción es predictora con un valor coeficiente B de 0.105 ( $t = 2.218, p = 0.028$ ). Además se puede observar que la fuerza de predicción de la variable satisfacción sobre la participación es de 2.8%. También se observa que la variable compromiso es predictora con un valor coeficiente B de 0.721 ( $t = 6.192, p = 0.000$ ). Además se puede observar que la fuerza de influencia de la variable compromiso sobre la participación es de 23.8%. Finalmente del modelo 2, se observa que la variable de liderazgo autentico no es predictora debido a que el  $p = 0.269$  el cual es mayor al alfa de 0.05.

Tabla 11

*Coefficientes de la Variable Predictora de Participación de los Miembros de Grupo Pequeño.*

Modelo	Coeficientes <sup>a</sup>						Estadísticos de colinealidad	
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.	Tolerancia	FIV
	B	Error típ.	Beta					
(Constante)	1,380	2,936			,470	,639		
1 Liderazgo	,053	,048	,085		1,110	,269	,708	1,413
Satisfacción	,088	,049	,147		1,785	,076	,608	1,644
Compromiso	,685	,121	,462		5,675	,000	,620	1,612
2 (Constante)	1,918	2,898			,662	,509		
Satisfacción	,105	,047	,174		2,218	,028	,668	1,496
Compromiso	,721	,116	,487		6,192	,000	,668	1,496

a. Variable dependiente: Participación

Por lo tanto, de los resultados que se presenta en la tabla 11, se define la ecuación que permite predecir el nivel de participación.

Ecuación para predecir los niveles de participación de acuerdo a la variación de satisfacción y compromiso.

$$Y = 0.105 * X1 + 0.721 * X2 + 1.918$$

Donde Y es el nivel de participación y X1 es el grado de satisfacción y X2 el compromiso.

Finalmente, de la ecuación se puede deducir que: por cada grado que incrementa la satisfacción y el compromiso, el grado de participación incrementa en 0.105 y 0.721 respectivamente.

## CAPITULO 5

### RESUMEN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### **Introducción**

En la vida diaria y en el trabajo las personas se relacionan e interactúan con otras que están a su alrededor. Es común ver equipos de trabajo en la vida cotidiana; en las escuelas, universidades e incluso en las asociaciones de padres y sin lugar a dudas en las organizaciones. Esta interacciones ha sido ampliamente estudiada por los investigadores organizacionales con la intención de lograr equipos de alto rendimiento, optimizando el alcance de los objetivos, lograr un mayor compromiso y participación de los colaboradores con la finalidad de sacar adelante una empresa (Alles, 2008; Blanchard, Randolph & Grazier, 2006; Katzenbach 2007; Robbins, 2004). Un concepto esencial del trabajo en equipo es el de sinergia. Se parte del supuesto de que la acción conjunta de dos o más causas produce un efecto superior a la suma de los efectos tomados de forma individual (Ballenato, 2005). ¿Quién no quiere trabajar en equipo hoy? muy pocos, la mayoría de las organizaciones están centradas en buscar personal que tenga la capacidad para trabajar en equipo. Los seres humanos nos comportamos de forma muy diferente cuando estamos solos que cuando estamos acompañados por otras personas. El trabajo en equipo ayuda en el nivel personal, porque las relaciones humanas son fundamentales para el desarrollo personal. En lo social, porque el ser humano es un ser social que necesita del contacto con los demás. En lo académico, el aprendizaje cooperativo ha mostrado su

utilidad y validez. En lo laboral, la unión de esfuerzos contribuye a la eficacia en la consecución de objetivos (Ballenato (2005). Por lo expuesto se puede apreciar el valor del trabajo en equipo, ya que ayuda en varios aspectos a las organizaciones en el capital más importante de estas: el ser humano.

Pero, ¿qué es lo que se busca de los miembros de un equipo? Al parecer un elemento apreciable en el trabajo de equipo es que sus miembros estén motivados para involucrarse en el trabajo, es decir buscar la participación de los miembros del equipo en el trabajo en equipo. Sin la participación de los miembros no se obtendrían resultados. Palomo (2008) afirma que un equipo de alto rendimiento, tiene como un componente clave de éxito el alto nivel de participación de sus miembros tanto en el trabajo, como en la toma de decisiones. La participación es muy importante, hace que todo el equipo funcione de manera eficiente y coordinada, en un equipo todos son importantes, si se logra que todos sus miembros participen se habrá logrado un equipo de alto rendimiento (Blanchard, 2006).

El presente trabajo de investigación está centrado en este elemento clave: La participación, en el cual gira la pregunta de investigación. Cabe resaltar que este elemento es estudiado en un equipo de trabajo particular: El Grupo Pequeño de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

La Iglesia Adventista del Séptimo Día, es una organización cristiana presente en la mayoría de países del mundo (206, según datos oficiales de la iglesia), con más de dieciocho millones de miembros a nivel mundial ([adventistas.org](http://adventistas.org)) y con la intención de seguir creciendo y fortaleciéndose como iglesia cristiana a nivel global. Por lo tanto no es ajena al trabajo en equipo. Desde sus inicios ha privilegiado el trabajo en equipo al de

un trabajo en masa. Sin embargo, al trabajo en equipo que se ha venido realizando no se le ha denominado así, inicialmente cuando recién se estaba formando el movimiento adventista se crearon las “clases” de estudio, donde los miembros de la iglesia se reunían en pequeños grupos para estudiar la Biblia e invitar a otros para entenderla (González, 2011), posteriormente se crearon las clases de Escuela Sabática, que eran clases de estudio de la Biblia, que se dividía por edades y se reunían los sábados por la mañana, estas facilitaron el mayor conocimiento de la Biblia y el crecimiento de la organización, pues los miembros estudiaban a través de una guía de estudio la Biblia y se fortalecían en el conocimiento doctrinal de la iglesia y al mismo tiempo se motivaban para compartir con otros lo que iban aprendiendo (Scholtus, 2007).

Aunque la intención de la Escuela Sabática era el fortalecimiento en conocimiento bíblico de sus miembros y el crecimiento de la iglesia, en Sudamérica las clases de Escuela Sabática decrecieron en su labor de hacer crecer a la organización y se centraron más en el estudio de la Biblia. Hasta que a partir de la década de los setenta se volvió a centrar en su enfoque de crecimiento llamando a las clases de Escuela Sabática: Unidades Evangelizadoras (Huaco, 2006). Posteriormente las Escuelas Sabáticas se volvieron Unidades de Acción con la intención de seguir creciendo, pero volvieron a decaer. Seguidamente se buscaron otras estrategias de trabajo en equipo, paralelas a la Escuela Sabática, pero que no dieron gran resultado, quedándose en la actualidad con el Grupo Pequeño. Que según la propuesta de la Iglesia Adventista del Séptimo Día con sede en Sudamérica debe ser la misma clase de Escuela Sabática, pero convertida en un equipo de trabajo que se reúna para estudiar la Biblia, relacionarse entre los miembros del grupo y trazar estrategias de crecimiento (División Sudamericana, 2015). Este Grupo Pequeño es

para el Iglesia Adventista del Séptimo Día un equipo de trabajo, que se quiere que pueda ser potenciado para ser un equipo de alto rendimiento.

El Grupo Pequeño, tiene en común con otros equipos de trabajo de otras organizaciones una necesidad importante: lograr la mayor participación de sus miembros. Se estima que del cien por ciento de los miembros regulares de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, sólo participan activamente el veinte por ciento y el otro ochenta por ciento, permanece inactivo (División Sudamericana, 2008). Se espera que la mayoría de los miembros participen en las tareas y metas de una organización, es por eso que para optimizar el trabajo, lograr un mayor compromiso y participación de los colaboradores se requiere que las personas trabajen juntas, formando equipos de trabajo, con metas y objetivos comunes (Robbins, 2004), teniendo en cuenta que esto es así en otras organizaciones, la iglesia también necesita optimizar su crecimiento, tanto interno como externo, entendiendo cómo crecimiento interno el fortalecimiento de sus creencias y externo el crecer numéricamente. Por lo tanto también busca una mayor participación de sus miembros, es por esto que se privilegia el trabajo en Grupos Pequeños. Y al mismo tiempo se espera que los miembros que están involucrados en los Grupos Pequeños sean miembros activos de los mismos, es decir participen de las actividades y de las metas que el Grupo Pequeño tiene. Allí radica la importancia del presente trabajo de investigación, encontrar que elementos pueden ayudarnos a incrementar la participación de los miembros del equipo. Entendiendo cómo participación: participación en los planes del Grupo Pequeño, participación en el estudio relacional de la Biblia (un estudio en grupo), participación en las metas y objetivos del Grupo Pequeño (Chávez, 2008).



Existen diversos elementos que podrían incidir en mejorar el nivel de participación de los miembros en el trabajo en equipo, para el objeto del presente estudio se han escogido las siguientes variables: liderazgo auténtico, satisfacción y compromiso, ya que en base a la literatura observada estos podrían tener una influencia predictora sobre el nivel de participación en el trabajo en equipo del Grupo Pequeño. A continuación se presenta un breve repaso de lo que la literatura nos dice de los siguientes términos que son objeto del presente estudio: Grupos Pequeños, liderazgo auténtico, satisfacción, compromiso y participación.

### Grupo Pequeño

El Grupo Pequeño es un grupo de seis a doce personas como máximo que se reúnen cada semana se ayudan mutuamente en la vida espiritual, y cumplen con la misión que Jesús ha dado a su iglesia (Reis, 1996). Para Cerna (1991), Reis (1996), Guevara (1996) y Calle (2005), el Grupo Pequeño es un nuevo estilo de vida en la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Los grupos pequeños pertenecen a la iglesia local de la que son miembros sus componentes. Los Grupos Pequeños no constituyen por sí mismos organismos paralelos, independientes o autónomos en relación a la iglesia local (Manual de Iglesia, 2010). Los Grupos Pequeños de la Iglesia Adventista del Séptimo Día tienen por lo general: un líder, un asociado y un anfitrión, cada uno de ellos, cumple un rol importante en el Grupo Pequeño, el líder es designado por el pastor distrital y puede o no ser el maestro de Escuela Sabática (Unión Peruana del Sur, 2012). Los integrantes de los Grupos Pequeños, deben ser los mismos de la Escuela Sabática que se reúnen el sábado por la mañana a realizar el repaso del estudio de la Biblia (División Sudamericana, 2008).

El líder ha de ser una persona idónea que este comprometido con conducir al

grupo a un mejor relacionamiento con Dios y movilizarlo al trabajo misionero (Johnson, 1999). MacArthur (2005) menciona que “la característica más deseable para cualquier líder es la integridad”. El asociado es un aprendiz del liderazgo grupal. Mientras él permanece como asociado, está en continuo entrenamiento hasta asumir el liderazgo de un nuevo grupo o continuar liderando su propio grupo (Division Sudamericana, 2005). La responsabilidad básica del anfitrión es ser hospitalario, recibir y acomodar bien a los participantes del Grupo Pequeño. Él abre las puertas de su casa con alegría, y siempre de buen humor y ayuda al líder y al asociado en aquello que fuere necesario (Division Sudamericana, 2005).

### **Objetivos de los Grupos Pequeños**

Hay tres objetivos fundamentales: Fomentar la comunión, relacionamiento y misión de los miembros del Grupo Pequeño (División Sudamericana, ). Es decir buscar que el miembro del Grupo Pequeño tenga un mayor y mejor relacionamiento con Dios a través de actividades devocionales personales y familiares, al mismo tiempo pretende crear lazos de confraternidad y camaradería entre los miembros del grupo y por último cumplir la misión de: “id y hacer discípulos”, que se evidencia con la ganancia de otros miembros para la Iglesia Adventista del Séptimo Día a través de las actividades del Grupo Pequeño.

### **Actividades de los Grupos Pequeños**

Los Grupos Pequeños tienen como principal actividad reunirse una vez a la semana para motivar el crecimiento espiritual a través del estudio de la Biblia, para confraternizar unos con otros y para invitar a otros a unirse a la iglesia. Esta reunión en el territorio de Perú es los días viernes en la noche (Unión Peruana del Norte, 2010)

## Liderazgo Auténtico

Un rol importante dentro del Grupo Pequeño es sin lugar a dudas el del líder, porque de él va a depender el éxito o el fracaso del grupo, el grupo va a crecer o decrecer directamente a la calidad de sus líderes. Líderes bien preparados, comprometidos y visionarios llevarán a los miembros de sus grupos a crecer en la vida espiritual, a practicar el cuidado mutuo y a dedicarse al servicio y al testimonio. (División Sudamericana, 2008). Teniendo esta premisa en mente es que se escogió esta variable predictora de liderazgo, pero no cualquier estilo de liderazgo, sino el de liderazgo auténtico porque este posee características que todo líder de Grupo Pequeño debe tener ya que estos son individuos profundamente conscientes de sus valores y creencias, de cómo se comportan y, a su vez, de cómo son percibidos por los demás (Shamir & Eilam, 2005). Estos líderes desean de forma sincera servir o ser útiles a los otros a través de su posición privilegiada dentro del grupo. Por ello, están más interesados en desarrollar las competencias de las personas con las que trabajan y darles más libertad a la hora de realizar su tarea que en utilizar su autoridad para dirigir a los otros (Luthans & Avolio, 2003). Desde el punto de vista de los seguidores, los líderes auténticos son percibidos como personas que actúan de forma transparente con los demás y en concordancia con los valores y creencias que mantienen (Avolio & Gardner, 2005; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans & May, 2004). Además de estos componentes de liderazgo, Hellriegel y Slocum (2009) consideran que un líder auténtico debe poseer las mismas cualidades del liderazgo siervo. Un líder auténtico tiene que ser un “servidor” de sus seguidores, debe ser alguien capaz de interesar el corazón de los seguidores en un propósito más grande que ellos mismos. Se puede afirmar que el liderazgo auténtico, es

algo más que un estilo de liderazgo, el liderazgo auténtico es la integridad de carácter, reflejada en la forma de liderar. Tener la suficiente valentía de integrar nuestro aprendizaje y visión, primero a nosotros mismos y luego influir en los demás a seguirlos. La auténtica autodisciplina, lleva al verdadero líder a vivir lo que predica, desde lo más profundo de su ser y esto se evidenciará en sus acciones.

Para el presente estudio nos concentraremos en las características del líder auténtico propuesto por Avolio y Gardner (2008) que identifican cuatro componentes del liderazgo auténtico: conciencia de sí mismo, transparencia en las relaciones, procesamiento equilibrado y moral internalizada. Este es el liderazgo que deben tener los líderes de los grupos pequeños y se pretende encontrar cómo se puede influir en una mayor o menor medida el tener este liderazgo en los líderes para tener una mayor participación de los integrantes de los Grupos pequeños.

### Satisfacción

De acuerdo con Phegan (1998) en toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Los seres humanos para continuar participando de una actividad o ser miembros de algún grupo social necesitamos estar satisfechos, más aún si es de índole voluntario, como es bien sabido el trabajo de los miembros de iglesia en el Grupo Pequeño es un trabajo de índole voluntario. Pero, considerando que existen factores de satisfacción que son inherentes al ser humano, que no tienen que ver exclusivamente con el salario como son: un clima de trabajo saludable, buenas relaciones interpersonales, el reconocimiento, etc., sino con algo que va más allá, como es la responsabilidad confiada, metas alcanzadas, relaciones construidas, etc. (Echevarria & Lattman, 1992). Se puede observar que los miembros para

seguir siendo partícipes del Grupo Pequeño tienen que estar satisfechos con elementos indispensables del mismo: satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación, además de la satisfacción con el ambiente físico y la satisfacción intrínseca (Meila y Peiró 1989).

### Compromiso

Se puede afirmar que, para incrementar la participación de los miembros en los Grupos Pequeños es importante el grado de compromiso que tengan los miembros con su equipo de trabajo, ya que este es un factor importante en la participación (Katzenbach, 1998). Es por ello que se incluye esta variable, para ser vista como un predictor de participación a mayor compromiso; una mayor participación en los Grupos Pequeños.

Robbins (2004) define el compromiso como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel & Slocum, 2009). Robbins (2004), sostiene que los equipos eficaces tienen miembros comprometidos con un propósito común, objetivos de equipo específicos, miembros que creen en las capacidades del equipo.

Allen y Meyer (1997) mencionan que los miembros con altos niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en una organización. Esto es importante en la medida de que una de las metas del Grupo Pequeño es fortalecer y conservar a sus miembros (División Sudamericana, 2008).

Aunque existen diferentes conceptos que pueden definir el compromiso organizacional Allen y Meyer (1991) establecen tres dimensiones del compromiso

organizacional: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, que para el presente estudio se han adaptado al Grupo Pequeño.

### Participación

La clave del trabajo en equipo y por lo tanto en el Grupo Pequeño es la participación: se trata de una condición esencial que de forma sistemática contribuye a elevar de forma eficaz la moral en los equipos de trabajo. La mayor o menor necesidad y posibilidad de participación se observa en el grado de intervención de los individuos en los asuntos que atañen al grupo. Es una herramienta indispensable, y una de las claves indiscutibles del éxito del trabajo en equipo y de la dinámica de los grupos. Los efectos de la participación activa de todos los miembros son especialmente beneficiosos para el trabajo en grupo: eleva la moral, reduce el absentismo, aumenta el interés y la implicación personal con los objetivos, reduce sensiblemente la resistencia a los cambios, genera un mayor compromiso con las decisiones que se adoptan, contribuye a obtener una mayor productividad individual y de grupo (Ballenato, 2005).

Palomo (2008) afirma que un equipo de alto rendimiento, tiene como un componente clave de éxito el alto nivel de participación de sus miembros tanto en el trabajo, como en la toma de decisiones. Según Amte (2005), para fomentar la participación de los miembros de un equipo se necesita como misión clara que se encuentre alineado con los deseos y necesidades personales de los miembros. Los líderes que mejor motivan la participación de sus miembros son aquellos, que no sólo se preocupan por las metas a alcanzar, sino también por las necesidades de los miembros del equipo. (Hellriegel & Slocum, 2009). La participación es muy importante, hace que todo el equipo funcione de manera eficiente y coordinada, en un equipo todos son importantes,

si se logra que todos sus miembros participen se habrá logrado un equipo de alto rendimiento (Blanchard, 2006).

La Iglesia Adventista del Séptimo Día, el objeto del presente estudio, según sus dirigentes, ha tenido un punto débil en la participación de sus miembros, se dice que sólo el 20% de sus miembros está involucrado en el cumplimiento de la misión de la iglesia y que el otro 80%, permanece inactivo (División Sudamericana, 2008), un problema grave si se quiere alcanzar las metas propuestas. Es por eso que se ha privilegiado el trabajo en equipo a través del Grupo Pequeño para propiciar una mayor participación de sus miembros, en el Grupo Pequeño los componentes de participación estarían centrados en cuatro áreas: participación en los planes del Grupo Pequeño, participación en el estudio relacional de la Biblia (un estudio en grupo), participación en las metas y objetivos del Grupo Pequeño y su interacción en el desarrollo del mismo (Chávez, 2008).

Para los objetivos del presente estudio se ha resumido los conceptos presentados de la siguiente manera:

Grupo Pequeño: equipo conformado por un grupo de seis a doce personas como máximo. Se reúnen cada semana tanto en las casas como en el templo. Se ayudan mutuamente en la vida espiritual, motivando el estudio personal de la Biblia y el estudio relacional (en el grupo), formando lazos de amistad y compañerismo y se movilizan para crecer numéricamente.

Liderazgo auténtico: El estilo de liderazgo, que se observó para el siguiente estudio es el liderazgo auténtico que tiene cuatro componentes: conciencia de sí mismo, transparencia en las relaciones, procesamiento equilibrado y moral internalizada. En el Grupo Pequeño el líder tiene la función de dedicar por lo menos 4 horas semanales en las

actividades propias del grupo pequeño, ya sea para visitar, llamar a sus miembros, coordinar con el pastor o la reunión propia del Grupo Pequeño.

**Satisfacción:** Es el gusto, placer y bienestar que tiene el miembro del Grupo Pequeño en las acciones intrínsecas en el grupo, en la supervisión y participación, en el ambiente físico. En la cantidad y la calidad del programa del Grupo Pequeño.

**Compromiso:** Estado de involucramiento del miembro del equipo que caracteriza la relación de los miembros del grupo con el Grupo Pequeño, al grado de identificación con el grupo y sobre todo con sus objetivos, su deseo de permanecer en el Grupo Pequeño y su participación activa en el mismo.

**Participación:** participación en los planes del Grupo Pequeño, participación en el estudio relacional de la Biblia (un estudio en grupo), participación en las metas y objetivos del Grupo Pequeño (Chávez, 2008).

Teniendo en cuenta todo lo anterior se presenta la pregunta de investigación que presentó este estudio: ¿El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del grupo, y el grado de compromiso, son predictores significativos del nivel de participación que tienen los miembros de los Grupos Pequeños de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión del Oriente Peruano en el 2015?

Se puede observar que a la pregunta se ha agregado el lugar y el año específico porque fue allí donde se realizó la investigación.



## **Metodología**

A la luz de la revisión bibliográfica que se presentó, se observa que tanto el liderazgo auténtico, la satisfacción y el compromiso tendrían un papel preponderante en la participación de los miembros en el Grupo Pequeño, además teniendo en cuenta que una capacidad predictiva más precisa es muy valiosa para mejorar la participación en el Grupo Pequeño, es que se realizó la presente investigación. Esta se llevó a cabo en la Misión del Oriente Peruano, sede de la Iglesia Adventista del Séptimo Día para la selva peruana, donde residía el investigador.

### **Descripción de los Participantes**

La presente investigación estuvo orientada a encuestas a los miembros de los grupos pequeños ubicados geográficamente en la Misión del Oriente Peruano con una población de 6,160 miembros de los 616 grupos pequeños. La muestra aleatoria se tomó de los 25 distritos existentes, del total de 616 Grupos Pequeños, el cálculo que se realizó para el tamaño muestral para el presente estudio es de 157 miembros que pertenecen a los Grupos Pequeños (para determinar la muestra se ha utilizado la tabla de determinación de muestra de Krejcie y Morgan, 1970). Todos los distritos estuvieron representados y los participantes de la encuesta se presentaron voluntariamente y de los que se presentaron a todos se les tomó la encuesta y el pastor distrital envió las encuestas teniendo en cuenta que las respuestas sean de grupos pequeños diferentes para que exista la mayor representatividad, cabe resaltar que todos los encuestados eran mayores de 18 años y en la plenitud de sus capacidades, que mostraron su libre consentimiento de participar en el presente estudio.

## Descripción del Instrumento

Para el presente estudio se proveyó de un cuestionario para encuestar a los miembros de los grupos pequeños que formaron la muestra. El contenido de la encuesta consta de cuatro partes, con un total de 47 preguntas.

La encuesta consta de cuatro partes, la primera contiene preguntas para la variable liderazgo auténtico, en la que se utilizó la versión traducida y adaptada de *Authentic Leadership Questionnaire.doc* del Instituto de Liderazgo Gallup.

La segunda parte mide la variable grado de satisfacción con la adaptación del cuestionario de satisfacción laboral de S10/12 *J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)*. La tercera parte que mide la variable grado de compromiso con el Grupo Pequeño es de la adaptación de la encuesta de Compromiso Organizacional de Mowday, Steers, y Porter (1979), Mowday, Porter, y Steers (1982), Conley y Woosley (2000).

La cuarta y última parte mide la variable nivel de participación en el Grupo Pequeño. Se utilizó la adaptación de la encuesta para participación en el grupo de la Universidad de Deusto (2006) que ha sido adaptada por el departamento de Ministerio Personal de la Misión del Oriente Peruano.

## Proceso de Recolección de Datos

Para esta parte se consideró las distancias que había entre uno y otro distrito con la sede de la Misión, lugar donde radicaba el investigador y se contó con el apoyo de los pastores distritales. La capacitación y entrega de cuestionarios se realizó en una reunión de asamblea de pastores, con la respectiva autorización de los administradores de la Misión del Oriente Peruano, al mismo tiempo se pidió el permiso a las juntas de iglesia donde se realizaría la encuesta y se tuvo sumo cuidado que el encuestado sea mayor de

edad en pleno uso de sus facultades teniendo en cuenta que era completamente voluntario y sin ningún tipo de coherción.

Posteriormente cada pastor distrital aplicó el instrumento en su distrito misionero, haciendo una convocatoria a todos los que deseen participar. La participación fue completamente voluntaria, afirmando su consentimiento. Las encuestas estuvieron codificadas para su estudio, pero no poseían ninguna clave que pudiera identificar al encuestado. Se convocó a los participantes a una reunión, donde se tomó la encuesta por espacio de 45 minutos. Todos los que acudieron fueron encuestados, y se entregó al investigador vía correo en sobre cerrado. El investigador recibió las encuestas para su procesamiento y se escogió las que estuvieran completas hasta el final y fueran de distintos Grupos Pequeños de la misma iglesia cuidando la representatividad.

#### Análisis de Datos

Para hacer posible el análisis estadístico, los datos fueron codificados y procesados utilizando el software estadístico: “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS 21.0). El análisis se realizó aplicando los aspectos conceptuales de las técnicas estadísticas, los cuales permitieron interpretar los resultados obtenidos mediante el procesamiento de los datos, de acuerdo con el marco teórico de la investigación expresado en términos de las variables, liderazgo auténtico, grado de satisfacción y grado de compromiso lo que permitió determinar los factores predictivos que influyen en el nivel de participación en el Grupo Pequeño.

### Pregunta de la Investigación

La presente investigación se ha planteado la siguiente pregunta de investigación  
¿El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del grupo, y el grado de compromiso son predictores significativos del nivel de participación que tienen los miembros de la iglesia adventista en los Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano en el 2015?

Y para responder a esta interrogante se ha planteado la siguiente hipótesis: El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción y el grado de compromiso son predictores significativos del nivel de participación de los miembros de los Grupos Pequeños en la Misión del Oriente Peruano en el año 2015.

### Variables

Este estudio está constituido por la variable dependiente que es el nivel de participación y las variables independientes: el liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del grupo y el grado de compromiso de los miembros del Grupo Pequeño.

### Tipo de Investigación

El tipo de estudio que se llevó a cabo fue de tipo descriptiva y correlacional de predicción, y desde el punto de vista de la aplicación en el tiempo fue transversal.

### **Resultados**

De los resultados de la contrastación de la hipótesis de investigación a la pregunta general: ¿Es un predictor significativo el liderazgo auténtico, la satisfacción y el compromiso del nivel de participación que tienen los miembros de la iglesia adventista en

los Grupos Pequeños de la Misión del Oriente Peruano en el 2015?

Hipótesis: El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción del miembro en el grupo y el grado de compromiso de los miembros del grupo pequeño son predictores significativos del nivel de participación en los grupos pequeños de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el territorio de la Misión del Oriente Peruano del 2015.

Hipótesis nula: El liderazgo auténtico, el grado de satisfacción de los miembros del grupo pequeño y el grado de compromiso de los miembros del grupo pequeño no son predictores significativos del nivel de participación en los grupos pequeños de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en el territorio de la Misión del Oriente Peruano del 2015.

Para ver el rol que desempeña las variables de liderazgo auténtico, satisfacción y compromiso en la participación, se observa que los resultados de coeficientes del modelo 2, se muestra que la variable satisfacción es predictora con un valor coeficiente tipificado B de 0.105 ( $t = 2.218, p = 0.028$ ). Además se puede observar que la fuerza de predicción de la variable satisfacción sobre la participación es de 2.8%. También se observa que la variable compromiso es predictora con un valor coeficiente B de 0.721 ( $t = 6.192, p = 0.000$ ). Además se puede observar que la fuerza de influencia de la variable compromiso sobre la participación es de 23.8%. Finalmente del modelo 2, se observa que la variable de liderazgo auténtico no es predictora debido a que el  $p = 0.269$  el cual es mayor al alfa de 0.05.

Finalmente, de la ecuación se puede deducir que: por cada grado que incrementa la satisfacción y el compromiso, el grado de participación incrementa en 0.105 y 0.721 respectivamente.

## **Conclusiones y Discusión de los Resultados**

Según los resultados anteriores se puede expresar que el nivel de participación de los miembros de la Misión del Oriente Peruano es bastante alto ya que en los resultados se observa que tienen 42% de alta participación, y 43,3 % de participación total, lo que da un total de 85,3% de participación, esto muestra una cifra considerable que señala que los miembros del Grupo Pequeño si participan en las actividades de sus grupos pequeños. Por lo tanto se puede considerar al Grupo Pequeño, cómo un equipo de alto rendimiento, pues tiene un alto nivel de participación, que es una característica importante para considerarlo así (Blanchard, 2006; Robbins, 2004, Katzenbach, 1998). Esto es importante resaltar, porque el Grupo Pequeño es la estrategia que la Iglesia Adventista del Séptimo Día está utilizando para su crecimiento.

Por otro lado, en cuanto a las variables predictoras se ha encontrado que el liderazgo autentico, tiene una percepción de buen liderazgo en un 37,6% y un excelente liderazgo de 50,3% sumando se obtiene un 87,9% de liderazgo, esto muestra que el factor liderazgo, forma parte activa del Grupo Pequeño. Además se ha encontrado que el liderazgo auténtico es un predictor significativo de la variable satisfacción, ya que la fuerza de predicción de la variable liderazgo auténtico sobre la variable satisfacción es del 23.8% teniendo como resultado que por cada grado que incrementa el liderazgo autentico, el grado de satisfacción incrementa en 0.509. Cabe resaltar que en el presente trabajo no hay una influencia directa sobre participación, si lo hay sobre la variable satisfacción que influye directamente en participación, por lo tanto para que esta sea significativa en participación se tendría que mejorar este elemento en el Grupo Pequeño, capacitando a los líderes y dándoles más herramientas de crecimiento, para que su

influencia en la participación de sus liderados sea mayor, teniendo en cuenta que en la literatura revisada se muestra que el liderazgo permite mejorar la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los seguidores, tal como proponen Avolio y Gardner (2005). Siendo para la División Sudamericana (2008) un elemento indispensable en el crecimiento de la iglesia a través del Grupo Pequeño.

En cuanto al nivel de satisfacción de los miembros del Grupos Pequeño de la Misión del Oriente Peruano, se ha podido encontrar que el índice de bastante satisfecho es del 38,2% y muy satisfecho 22,9% sumando ambos se obtiene el 61,1 %. Se observa que la variable satisfacción no es tan alto como las variables de liderazgo y participación. Esto es importante porque se tendría que considerar que hay cosas que se tienen que mejorar, para elevar el nivel de satisfacción. Una organización tiene que velar para que sus miembros estén satisfechos porque este factor podría hacer mermar el crecimiento e incluso fomentar la deserción (Abad, 2005). Es posible que los miembros del Grupo Pequeño, estén pasando por alto muchos factores que lo incomodan o no le hacen feliz de su grupo, esto debido al alto compromiso que tienen con la misión de la iglesia, sin embargo, el elemento sacrificio no debería ser sobreentendido, sino se deberían tratar de solucionar situaciones que estarían disminuyendo la satisfacción, tanto en el ambiente físico, en las relaciones interpersonales e incluso en las recompensas que podrían ayudar a elevar el nivel de satisfacción, que no necesariamente tienen que ser materiales, sino que podría implementarse un mayor reconocimiento a la labor que se está realizando, entrenamiento y mejoras para que se pueda tener una experiencia más satisfactoria, al punto que los miembros se sientan tan satisfechos que quieran ser parte activa del Grupo Pequeño, tal como Villafañe (2006) propone que la satisfacción hace posible que los

miembros de una organización quieran seguir perteneciendo a ella y quieran dar lo mejor de sí mismos para que esta pueda crecer.

Por último al considerar la variable compromiso se observa en los resultados existe un compromiso del 29,3 % de alto compromiso y 68,2% de compromiso total, en ambos se obtiene un 97,5% esto evidencia que la variable compromiso es muy alta en los miembros del Grupo Pequeño. Este resultado muy importante porque el factor compromiso moviliza a las personas a alcanzar las metas del grupo motivando su participación, fidelizando al miembro con la organización y comprometiéndose con sus metas y objetivos (Robbins, 2004), haciendo del Grupo Pequeño un equipo de alto rendimiento con un nivel de compromiso alto (Ballenato, 2005).

El análisis de correlación del modelo 1 y 2, muestra un coeficiente de correlación de 0.608 y 0.604 respectivamente del cual se deduce que el liderazgo auténtico, la satisfacción y el compromiso están asociados a la participación de los miembros de grupos pequeños. Asimismo el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de los modelos 1 y 2 es igual a 0.370 y 0.365, de aquí se deduce que el 37% y 36.5% de la variación del nivel de participación puede ser explicada por el liderazgo auténtico, la satisfacción y el compromiso que manifiestan los miembros del grupo pequeño.

La ecuación final de la presente investigación muestra que la variable compromiso es el predictor más significativo en la participación de los miembros en el Grupo Pequeño. Sin embargo no se descartan las variables liderazgo auténtico y satisfacción, ya que ambas están interrelacionadas, se encuentra una conexión entre la variable liderazgo auténtico y la variable satisfacción, siendo el liderazgo auténtico predictor de la variable satisfacción, ya que la fuerza de predicción de la variable



liderazgo auténtico sobre la variable satisfacción es del 23.8% teniendo como resultado que por cada grado que incrementa el liderazgo autentico, el grado de satisfacción incrementa en 0.509.

En cuanto a la variable satisfacción se observa que esta, está relacionada con la variable compromiso. La variable satisfacción tiene una fuerza de predicción del 33.1% sobre la variable compromiso, por cada grado que incrementa la satisfacción, el grado de compromiso incrementa en 0.243.

Por ultimo en cuanto a la variable compromiso se observa que está relacionada con la variable participación 34.4%. Esto podría traducirse en que cuando hay un buen liderazgo, los miembros están satisfechos, y si están satisfechos se comprometen, y al estar comprometidos su nivel de participación se vería incrementado.

Cabe resaltar que el compromiso cristiano es el elemento más importante que moviliza y ha movilizadado a los cristianos desde sus inicios a través de la historia hasta el día de hoy (Velo,1975), empezando por el compromiso mostrado por su líder máximo: Jesucristo, que no titubeó en entregar su vida por sus seguidores (Biblia) y este mismo compromiso de amor que motiva a sus seguidores a movilizarse y comprometerse con las actividades eclesíásticas (Huayllara, citado por Unión Peruana, 1997). El encontrar que esta variable es alta, motiva a creer que la organización va a seguir creciendo y yendo para adelante, ya que el compromiso ha demostrado a través de la historia ser el movilizador más grande.

## **Recomendaciones**

### Recomendaciones Metodológicas

Sería importante que en la metodología se pueda ampliar las variables para obtener resultados más detallados respecto a los predictores significativos así como un indicador de la población, rural o de ciudad, ya que el tiempo que se dedica a las actividades de la iglesia puede variar, respecto a la ocupación del miembro. También sería interesante realizar, el mismo tipo de investigación teniendo otra población de estudio cómo son las clases de Escuela Sabática que se reúnen los sábados por la mañana y representan también un equipo de trabajo, el más antiguo que tiene la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Otro aspecto importante dentro de la metodología sería hacer un estudio comparativo entre dos uniones para hacer una comparación entre los resultados obtenidos.

### Recomendaciones Para la Práctica Profesional

Sería importante mejorar la satisfacción en los grupos pequeños, las metas deben ser alcanzables, el lugar de reunión del grupo pequeño debe ser agradable y limpio, mejorar las relaciones interpersonales creando actividades sociales, planificar un pic nic, realizar un campamento del grupo, organizar un corto viaje misionero, participar de una caminata, ayudar en la mudanza de un miembro del grupo o amigo, las actividades sociales aumentan la disposición, el interés y mejora las relaciones interpersonales. Siempre ver primero las necesidades de los miembros de los grupos pequeños, luego las metas del grupo pequeño, y finalmente recordar que el líder no nace se hace, y cada día es un oportunidad de aprender, de crecer, en el liderazgo a fin de inspirar a las personas.

## Recomendaciones Para Futuras Investigaciones

Es importante para futuras investigaciones que se pueda tomar en cuenta además de los factores estudiados otros indicadores que podrían ayudar a encontrar si existen otras variables que podrían tener también una influencia en la participación como es la motivación y el grado de responsabilidad. Además se podría observar otras variables del trabajo en equipo: Integración, evaluación, formación, delegación, información, coordinación, comunicación, objetivos, motivación, participación, pertenencia, responsabilidad, respeto, cooperación, consenso, cohesión, confianza, heterogeneidad, sinergia, relaciones fuertes, flexibilidad (Ballenato, 2005). Sería importante ahondar en la variable compromiso que al parecer es un factor muy importante en varios aspectos. ¿Cómo aumentar el compromiso de los miembros de iglesia? ¿Qué factores influyen en el compromiso cristiano?

## APENDICE A

### ENCUESTA DE PARTICIPACIÓN EN EL GRUPO PEQUEÑO

Mi nombre es **Orlando Chilón Guevara** soy estudiante del programa doctoral de Liderazgo de Andrews University y estoy realizando una investigación denominada: PREDICTORES SIGNIFICATIVOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LOS GRUPOS PEQUEÑOS DE LA MISIÓN DEL ORIENTE PERUANO, cuya finalidad es determinar que factores influyen para que los miembros de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión del Oriente Peruano puedan tener una mejor participación en sus grupos pequeños.

Esta encuesta es totalmente anónima y confidencial. Se la codificará para fines de los análisis estadísticos, sin el propósito de identificar a las personas encuestadas. En mi disertación y en las publicaciones respectivas solo aparecerá un resumen de las informaciones de todas las personas entrevistadas sin que los lectores puedan deducir quienes dieron dichas informaciones.

Su participación en esta encuesta es totalmente voluntaria, y no habrá ninguna repercusión negativa o represalia por su participación en el estudio, ni de parte de la iglesia, sus líderes o miembros de su grupo o de ninguna otra persona. Si usted decide participar en este estudio por favor llene la encuesta de acuerdo a las instrucciones; y puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si usted así lo decide.

Tratándose de pensamientos libres, no hay respuestas correctas o incorrectas. Lo más importante es que sus respuestas reflejen lo que usted realmente cree. Son un total de 47 preguntas, responda según corresponda y mejor exprese su opinión. Le agradecemos que sea honesto. Muchas gracias.

He leído con atención los párrafos anteriores y doy fe de que al llenar y entregar este cuestionario estoy otorgando mi consentimiento para participar en este estudio.

### Encuesta

#### I.- INFORMACIÓN GENERAL

Iglesia : \_\_\_\_\_

° DE FICHA: \_\_\_\_\_

Nombre del grupo pequeño \_\_\_\_\_

1. Sexo ( ) Masculino ( ) Femenino

2. Edad: \_\_\_\_\_

3. Labor que desempeña ( ) Ama de casa ( ) Trabajo dependiente ( ) Negocio independiente

5. Tiempo de pertenecer a un Grupo Pequeño \_\_\_\_\_

**Por favor conteste los siguientes 4 cuestionarios de la manera más honesta posible, recuerde no hay respuestas buenas o malas, sólo se busca la veracidad.**

### Cuestionario N°1

Apreciado hermano (a), a continuación le presento una lista de preguntas relacionadas al liderazgo en el Grupo Pequeño. Sírvase contestar en forma sincera y objetiva. Lea detenidamente cada pregunta y marque con un x en cualquiera de los 5 rubros.

N.	Pregunta	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
01	Mi líder dice exactamente lo que quiere decir					
02	Mi líder admite los errores cuando se cometen					
03	Mi líder alienta a todos a decir lo que piensan					
04	Mi líder dice la verdad por dura que sea					
05	Mi líder muestra sus emociones en relación a lo que está sintiendo.					
06	Mi líder vive lo que predica					
07	Mi líder toma las decisiones sobre la base de los principios cristianos					
08	Mi líder me pide que tome las decisiones en base a mis principios cristianos.					
09	Mi líder toma decisiones difíciles sobre la base de los altos estándares de conducta éticamente correcta.					
10	Mi líder solicita puntos de vista de otros que no están de acuerdo con él					
11	Mi líder analiza los informes antes de tomar una decisión.					
12	Mi líder escucha con atención a los diferentes puntos de vista antes de llegar a conclusiones					
13	Mi líder busca la retroalimentación para mejorar las interacciones con los demás					
14	Mi líder describe con precisión la forma en que otros ven sus capacidades					
15	Mi líder sabe cuándo es el momento para reevaluar sus posiciones sobre asuntos importantes					
16	Mi líder muestra que entiende cómo las acciones específicas afectan a otros					

## Cuestionario n° 2

Apreciado hermano (a), le presento una lista de preguntas relacionadas al grado de satisfacción que tiene en su grupo pequeño. Sírvase contestar en forma sincera y objetiva ya que ésta encuesta es anónima y sólo tiene el propósito de medir dichos aspectos. Lea detenidamente cada pregunta y marque con una x en cualquiera de las alternativas.

No	PREGUNTAS	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	Como me siento con los objetivos, metas y desafíos que mi grupo pequeño alcanza.							
2	Como me siento con la limpieza e higiene del lugar de reunión de mi grupo pequeño.							
3	Como me siento con el entorno físico y el espacio del lugar de reunión de mi grupo pequeño.							
4	Como me siento con la temperatura del lugar de reunión de mi grupo pequeño.							
5	Como me siento con las relaciones interpersonales que tengo con mi líder del grupo pequeño.							
6	Como me siento con la evaluación y control que ejercen sobre mí en el grupo pequeño.							
7	Como me siento con la proximidad y frecuencia con que soy evaluado en mi grupo pequeño.							
8	Cómo te sientes con la forma en que el líder de grupo pequeño juzga tu papel dentro del grupo.							
9	Como se siente con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en su grupo pequeño.							
10	Como se siente con el apoyo que recibe de los ancianos de iglesia a su grupo pequeño							
11	Como se siente con el avance en que su grupo pequeño cumple el plan y los programas para multiplicar su grupo pequeño.							
12	Como se siente con la forma en que se lleva los acuerdos en las actividades del grupo pequeño.							

### Cuestionario n° 3

Apreciado hermano (a), le presento una lista de preguntas relacionadas al grado de compromiso que tiene en su Grupo Pequeño. Sírvase contestar en forma sincera y objetiva ya que ésta encuesta es anónima y sólo tiene el propósito de medir dichos aspectos. Lea detenidamente cada pregunta y marque con una x en cualquiera de las alternativas.

N.	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo que es normal, para ayudar este grupo pequeño a tener éxito.					
02	Digo a mis amigos que este grupo pequeño es un excelente lugar para asistir					
03	Estoy dispuesto a aceptar prácticamente todo tipo de tareas de modo que pueda continuar en este grupo pequeño					
04	Verifico que mis valores personales y los de este grupo pequeño son bastante similares.					
05	Siento orgullo en decir a los demás que pertenezco a este grupo pequeño					
06	Me siento inspirado a dar lo mejor por el hecho de pertenecer a este grupo pequeño					
07	Me siento muy contento por haber elegido este grupo pequeño					
08	Me interesa realmente el crecimiento de este grupo pequeño					
09	Considero que este es el mejor grupo pequeño para pertenecer.					

### Cuestionario 4

Apreciado hermano, ahora tiene una serie de enunciados acerca de su grado de participación en el grupo pequeño. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia experiencia. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que realiza la tarea asignada marcando con una x en cualquiera de los cinco rubros.

N.	Pregunta	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
01	Doy cuenta en el plazo establecido de los resultados correspondientes a la tarea que me asignaron en mi grupo pequeño.					
02	Mis aportes e intervenciones facilitan y orientan para que los demás miembros se involucren en las actividades de mi Grupo Pequeño.					
03	En las reuniones del grupo pequeño no me ausento con facilidad y mi presencia es relevante.					
04	He participado en el cumplimiento de los objetivos de mi grupo pequeño trayendo por lo menos una persona invitada a las reuniones de grupo pequeño.					
05	Participo en la planificación, organización y distribución del trabajo en equipo de mi grupo pequeño.					
06	Es activa mi participación de la organización y ejecución de las campañas de evangelismo de mi Grupo Pequeño.					
07	Asumo como propios los blancos y metas del grupo pequeño ayudando a mi grupo a alcanzarlos.					
08	Movilizo al grupo pequeño a cumplir su propósito, y a sobresalir en su crecimiento y calidad.					
09	Fomento el diálogo constructivo y la participación de calidad durante el estudio de la Biblia en mi Grupo Pequeño.					
10	Integro las opiniones de los otros de buena manera, manteniendo un clima de colaboración y apoyo en mi grupo pequeño.					



**APENDICE B**  
**TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA**

<b>Nombre del Distrito Misionero</b>	<b>N° de Grupos pequeños</b>	<b>Muestra GP</b>	<b>Total de personas 1 por cada GP</b>
<b>Pucallpa A</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Pucallpa B</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Pucallpa C</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Pucallpa D</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Pucallpa E</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Yarinacocha</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Aguaytía</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Puerto Bermudez</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Tingo María</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Aucayacu</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Santa Lucía</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Tocache A</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Tocache B</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Tocache C</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Campo Verde</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Atalaya</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Caballococha</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Amor Proyec</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Contamana</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Iquitos A</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Iquitos B</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Iquitos C</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Iquitos D</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Iquitos E</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>La Marina</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>616</b>	<b>157</b>	<b>157</b>

## LISTA DE REFERENCIAS

- Acosta, R. (2005). *Gestión y administración de organizaciones deportivas*. España: Editorial Paidotribo.
- Adventist News Network, august 2003. Recuperado el 01 de enero del 2010 de <https://news.adventist.org/en/all-news/news/go/2003-09-29/world-church-150-years-of-sabbath-school-celebrated-where-it-all-began/>
- Albores, C. Pablo (2005). *Comunicaciones interpersonales*. España: Ideaspropias Editorial.
- Ander-Egg, E. (2005). *El trabajo en equipo*. Córdoba: Editorial Espartaco.
- Álvarez J. (1997). *Desarrollando equipos de trabajo en la empresa chilena de hoy*. Universidad de Chile: Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Departamento de Ingeniería Industrial.
- Atalaya, M.C (1999) Satisfacción laboral y productividad. En: *Revista de la facultad de psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*. Año III, Nº 5, 45-76.
- Arias, F. & Heredia, V. (1973). *Administración de recursos humanos*. Editorial Trillas, México.
- Aritzeta & Ayestaran, (2003). Aplicabilidad de la teoría de los roles de equipo de Belbin: Un Estudio Longitudinal Comparativo con Equipos de Trabajo. *Revista Psicología General y Aplicada*. 56 (1). 61-75.
- Arnold, J. (2004). *The big book on small groups*. Downers Grove, IL: InterVarsity.
- Asociación de Academias de la Lengua Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado el 12 de noviembre del 2009 de [www.rae.es](http://www.rae.es)
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *Leadership Quarterly*, 16: 315-338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the Mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership quarterly*, 15: 801-823.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano por competencias*. Buenos Aires: Gránica.

- Bennis, W. (2000). *Conducir gente es tan difícil como arrear gatos: Los Líderes se Pueden Hacer*. Barcelona: Ediciones Gránica.
- Bennis, W. y B. Nanus (1995). *Líderes: Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Colombia: Norma.
- Blanchard, K. y Hersey P. (1972). *Management of organizational behavior*. Nueva Jersey: Prentice Hall.
- Blanchard, K. y Hodges, P. (2006). *Un líder como Jesús*. E.U.A.: Grupo Nelson.
- Blanchard, K., Randolph, A. y Grazier, P. (2006). *Todos a Una: Tres pasos clave para crear un equipo de alto nivel*. Barcelona: Editorial Alienta.
- Blanchard, K.; Zigarmi, P y Zigarmi, D. (1990) *El líder ejecutivo al minuto*. Barcelona: Ediciones Griljalbo.
- Borrell, F. (2004), *Como trabajar en equipo*. España: Gestión 2000.
- Caldas, E.; Castellanos, A.; Hidalgo M. y López, R. (2007). *Formación y orientación laboral*. España: Editex.
- Calderón, J. (2007). *Epísteme*. México: Universidad del Valle de México. Revista electrónica: [www.uvmnet.edu](http://www.uvmnet.edu). Recuperado el 01 de Julio del 2010.
- Calvo, M. (2006). *Formación abierta y a distancia*. Sevilla: Editorial MAD.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Círculo de Lectores, (1984). *Gran enciclopedia ilustrada Círculo*. Barcelona: Plaza & Janés editores.
- Comiskey, J. (2004). *La explosión de los grupos celulares*. Barcelona: Editorial CLIE.
- Conley, S., & Woolsey, S. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*, 38, 179-201.
- División Sudamericana (2010). *Concilio quinquenal de la División Sudamericana*. Fox Iguazu.
- Drucker, P. (1973). *Reflexiones para un director: Transcripción de los seminarios celebrados en Madrid y Barcelona*. Madrid: Asociación para el progreso de la dirección.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. EE.UU. Editorial Norma.

- Echevarria, S. G. & Lattman, C. (1992). *Management de los recursos humanos en la empresa*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Espasa-Calpe. *Diccionario de la lengua Española*. (1984). Madrid: Espasa-Calpe.
- Freeman, E. (1995). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Gan, F. & Triginé (2007). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. España: Editorial Díaz de Santos.
- Garzón, A. (2005). *Modelo Intraemprendedor para la innovación*. Bogota: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- George, B.; Sims, P.; McLean, A. & Mayer, D. (2007). Descubra su auténtico liderazgo, *Harvard Business Review*, 1-8.
- Galaz, J. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública*. México: ANUIES.
- Gómez, G. (2006). *K Sigma: Control de procesos para mejorar la calidad en la enseñanza*. España: Wolters Kluwer.
- González, A. M. (2006). *Colision de Paradigmas: Hacia una psicología de conciencia unitaria*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Grajales, Guerra. T. (2008) *Como planear una investigación empírica*. Montermorelos, Mexico: Publicaciones Universidad de Montemorelos.
- Guasch, J. (2006). *Tesis Doctoral: Análisis de roles de trabajo en equipo*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Hadaway, K., Dubose, F. & Wright, S. (1987). *Home cell groups and house churches*. Nashville: Broadmend Press.
- Hellriegel, D. & Jackson S. (2006). *Administración un enfoque basado en competencias*. Bogota: Thonson.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (1998). *Administración*. Séptima edición. México: Thomson editores.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Doceava edición. México: Cengage Learning.
- Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

- Huerta, J. & Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*. Mexico: Editorial Pearson.
- Iglesia Adventista del Séptimo Día (2013). Recuperado el 22 de diciembre del 2014 de <http://noticias.adventistas.org/es/rememora-inicios-de-la-escuela-sabatICA/>.
- Johnson, K. (1999). *Grupos pequeños para el tiempo del fin*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Juárez, Julio (2004). *Origen y desarrollo de los grupos pequeños*. Lima: Editorial Belén
- Katzenbach, J. (2007). *El trabajo en equipo ventajas y dificultades*. Gránica, Argentina.
- Kotter, J. P. (1999). Lo que en verdad hacen los líderes, *Harvard Business Review*, 39-64.
- Krejcic, R. y Morgan, D. (1970). *Determining simple size for research activities*. Recuperado el 10 de noviembre del 2010 de <http://people.usd.edu/~mbaron/edad810/Krejcic.pdf>
- Lee, Blaine. (1999) *El principio del poder*. Argentina: Grijalbo.
- Llano, C. (2004). *Humildad y liderazgo*. México: Ediciones Ruz.
- Loya, S. (2006). *Liderazgo en el comportamiento organizacional* (1era edic). México: Editorial Trillas.
- López, A. (2007). *14 Ideas Clave: El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: Editorial Grao.
- Lussier, R. y Achúa, C. (2005). *Liderazgo: Teoría aplicación y desarrollo de habilidades*. Segunda Edición. México: Thomson Editores.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). *Authentic leadership: A positive developmental approach*. San Francisco: Barrett-Koehler.
- Malaret, J. (2003). *Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico*. Madrid: Díaz de Santos.
- Maxwell, J. (2008). *Desarrolle los líderes que están alrededor de usted*. Tenesse: Grupo Nelson.
- Maxwell, J. (2001). *Las 17 Leyes incuestionables del trabajo en equipo*. Miami FL: Editorial Caribe.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of

- Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Ministerio Personal División Sudamericana (2008). *Profundizando la caminata*. Buenos Aires: Casa Editora Sudamericana.
- Moriano, J. A. y Molero, F. & Lévy, J. (2011). Liderazgo auténtico concepto y validación del cuestionario ALQ en España. *Psicotema*, 23, 336-341
- Palomo, M.T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic Editorial.
- Pandya, M. & Shell, R. (2007). *Liderazgo permanente*. México: Pearson Educación.
- Peiró, J. M & Otros ( 1996) *Tratado de psicología del trabajo. Vol I: La Actividad Laboral en su Contexto. (1era.ed.)*. Madrid: Ediciones Síntesis.
- Pereda, S. & Berrocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Prado, M. J.; Contreras, A.; Fernández, M. & Hernández, A. (2003) *Estrategias de influencia utilizadas por los gerentes en empresas agroindustriales y su relación con la productividad laboral*. *Rev. Fac. Agron.* [online]. jul. 2003, vol.20, no.3 [citado 18 Julio 2010], p.376-391. Recuperado el 10 de Julio del 2010 de <http://www.scielo.org.ve/scielo>.
- Robbins S.P. (2004) *Comportamiento organizacional. Teoría y Práctica* (10ma ed). San Diego: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. & Decenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de administración*. Tercera edición. México: Pearson educación.
- Romero, G.D. (2010). Grupos pequeños: El eslabón perdido. Recuperado el 22 de diciembre del 2013 de <http://hispanic.umc.org/el-interprete/grupos-pequenos-el-eslabon-perdido1>
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.

- Santa Biblia (2000). Versión Nueva Reina-Valera.
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). —What's your story? a life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, 16, 395-417.
- Scholtus, S. (2007). Revista adventista. Argentina: ACES noviembre.
- Segarra, O. (2010). *Liderazgo peregrino*. Barcelona: Libros de cabecera S.L.
- Taylor, S., Levy, O., Boyacigiller, N. & Beechler, S. (2008). "Employee commitment in MNCs: Impacts of Organizational Culture, HRM and Top Management Orientations". *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 501-527.
- Tirso, J. (2008). *Factores que influyen en el éxito personal*. Chile: Producción de Tirso consultor.
- Unión Peruana (1997) *Como testificar por Cristo*. Lima: Editorial Imprenta Unión.
- Universidad de Deusto (2006). *Instrumento para medir participación en el trabajo en equipo*. Recuperado el 01 de enero del 2010 de <http://www.unideusto.org/tuningeu/home.html>
- Veloso, M. (1975) *El compromiso cristiano*. Argentina: Ediciones Zunino.
- Villafañe, J. (2006). *Quiero trabajar aquí*. Madrid: Pearson.
- Yonggi Cho, P. (1982). *Los Grupos familiares y el crecimiento de iglesia*. Miami: Vida Publishers.
- Zalesnik, A. (1999). Directivos y líderes ¿Son diferentes? *Harvard Business Review*, 65-95.

**CURRÍCULUM VITAE**  
Orlando Chilón Guevara  
Presidente de la Misión del Oriente Peruano  
Pucallpa, Perú

**Formación académica**

- Doctor (candidato) en Liderazgo Andrews University, (al presente).
- Magister en Teología, Seminario Adventista Latinoamericano de Teología, 2002.
- Bachiller en Teología, Universidad Peruana Unión, 1996.
- Licenciado en Teología, 1997.
- Estudios de Posgrado de Terapia Familiar Sistemica, Universidad Federico Villareal

**Trayectoria profesional**

- Copastor (1996)
- Evangelismo de penetración, (1997 - 1998).
- Colportor (1998 – 1999)
- Capellan Colegio Unión (1999-2002)
- Preceptor Universidad Peruana Unión (2003)
- Pastor Distrital, Misión Peruana del Sur (2004 -2006)
- Secretario Ministerial, Misión Peruana del Sur (2007)
- Departamental de Ministerio Personal, Asociación Peruana Central Sur, (2008-2010)
- Secretario Ejecutivo, Asociación Peruana Central Sur,(2011-2012).



- Presidente de la Misión del Oriente Peruano, (2013-2015).
- Docente de la Facultad de Teología (2016)
- Delegado al Congreso de la Asociación General, (2015).
- Conferenciante Internacional, Perú, Chile, Argentina: Simposios de Teología, (1999-2001).

**Folletos eclesiales.**

Chilón, Orlando, (2008). Grupos Pequeños y la Misión de la Iglesia. Imprenta Megagraf.

Chilón, Orlando, (2001). El Reino de Dios en el libro de Marcos (Artículo en el libro de resumen del Simposio Sudamericano de Teología).

Chilón, Orlando, (2000). La Misión en el libro de Mateo (Artículo en el libro de resumen del Simposio Sudamericano de Teología)